

НАУЧНО-  
ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

№ 2 (10) 2014

ИЗДАЕТСЯ С 2012 г.  
ВЫХОДИТ 1 РАЗ В КВАРТАЛ

Учредитель:  
Учреждение образования  
Федерации профсоюзов  
Беларуси «Международный  
университет «МИТСО»

Журнал стал участником  
Международной ассоциации  
журналов трудового права  
с 05.06.2013

Адрес редакции:  
ул. Казинца, 21/3, каб. 513а,  
220099, г. Минск  
Тел. (017) 398-15-27  
ctp@mitso.by  
www.ctp.mitso.by

Корректор: Соловьева В.В.  
Верстка: Скрипник В.И.

Специальное разрешение  
(лицензия) на право  
осуществления издательской  
деятельности № 02330/437  
действ. до 14.10.2014

**Редакция может  
публиковать статьи  
в порядке обсуждения,  
не разделяя мнения авторов**

Подписано в печать 23.06.2014  
Дата выхода 30.06.2014  
Формат издания 60x84 1/8  
Бумага офсетная  
Усл. печ. л. 4,57. Уч.-изд. л. 4,65  
Тираж 120 экз. Заказ  
Цена свободная

Отпечатано в Центре  
оперативной печати  
Международного  
университета «МИТСО»  
ул. Казинца, 21/3,  
220099, г. Минск

© МИТСО, 2014

# ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО

## ПРАЦОЎНАЕ І САЦЫЯЛЬНАЕ ПРАВА LABOUR AND SOCIAL LAW

### РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

**Томашевский Кирилл Леонидович**, канд. юрид. наук, доцент (главный редактор), **Волк Елена Анатольевна**, канд. юрид. наук, доцент (зам. главного редактора), **Костевич Карина Сергеевна** (научный редактор)

### РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ:

**Семенков В.И.** – д-р юрид. наук, проф., член-корр. НАН Беларуси, Засл. деятель науки Респ. Беларусь, главный науч. сотр. отделения исслед. в соц. сфере НЦЗПИ (председатель);  
**Волк Е.А.** – канд. юрид. наук, доцент, профессор кафедры трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО»;  
**Греченков А.А.** – канд. юрид. наук, доцент, профессор кафедры гражданского и трудового права Академии МВД Респ. Беларусь;  
**Гущин И.В.** – д-р юрид. наук, проф., профессор кафедры трудового и социального права Гродненского гос. ун-та им. Я. Купалы;  
**Давулис Т.** – д-р права, директор Института трудового права Вильнюсского университета;  
**Князев С.Н.** – д-р юрид. наук, проф., ректор Международного университета «МИТСО»;  
**Козик А.Л.** – канд. юрид. наук, доцент, первый проректор, зав. кафедрой международного права Международного университета «МИТСО»;  
**Куренной А.М.** – д-р юрид. наук, проф., Засл. юрист Российской Федерации, зав. кафедрой трудового права юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова;  
**Курылева О.С.** – канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры гражд. процесса и трудового права юридического факультета БГУ;  
**Лушникова М.В.** – д-р юрид. наук, проф., профессор кафедры трудового и финансового права юридического факультета Ярославского гос. ун-та им. П.Г. Демидова;  
**Люттов Н.Л.** – д-р юрид. наук, доцент, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского гос. юрид. ун-та им. О.Е. Кутафина (МГЮА);  
**Мелешко Х.Т.** – канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры гражд. процесса и трудового права юридического факультета БГУ;  
**Прилипко С.Н.** – д-р юрид. наук, проф., директор НИИ правового обеспечения инновационного развития Национальной академии правовых наук Украины;  
**Томашевский К.Л.** – канд. юрид. наук, доцент, зав. кафедрой трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО»;  
**Хохлов Е.Б.** – д-р юрид. наук, проф., Засл. деятель науки Российской Федерации, зав. кафедрой трудового права и охраны труда юридического факультета СПбГУ;  
**Шишко Г.Б.** – канд. юрид. наук, профессор, Засл. юрист Республики Беларусь, зав. кафедрой правоведения факультета права БГЭУ;  
**Ярошенко О.Н.** – д-р юрид. наук, проф., проф. кафедры трудового права Национального университета «Юридическая академия Украины им. Я. Мудрого»

<b>СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА</b> .....	5
<b>ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО</b>	
Обзор изменений в законодательстве о труде Беларуси, Казахстана, России и Украины (март – май 2014 г.) .....	6
<b>АКТУАЛЬНЫЙ КОММЕНТАРИЙ</b>	
<i>Радыно Т.В. (Минск, Беларусь). Некоторые особенности правового регулирования труда спортсменов и тренеров (комментарий к Закону от 08.01.2014 № 131-3)</i> .....	12
<b>НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ</b>	
<i>Загородний А.В. (Санкт-Петербурга, Россия). Конкурсный порядок замещения профессорско-преподавательских должностей в Российской Федерации и в Республике Беларусь</i> .....	17
В статье на основе сравнительно-правового метода исследуется конкурсный порядок замещения должностей профессорско-преподавательского состава вузов в России и Беларуси. На основе новейшего законодательства выявляются общие проблемы правового регулирования отношений в указанной сфере и формулируются выводы и предложения по совершенствованию законодательства обоих государств.	
<i>Кобылинская С.В. (Краснодар, Россия). Законотворческая деятельность субъектов Российской Федерации в сфере социального обеспечения</i> .....	27
Статья посвящена вопросам законотворческой деятельности субъектов Российской Федерации в сфере социального обеспечения. Автором предпринята попытка раскрыть основные причины несовершенства нормотворческой деятельности субъектов Российской Федерации в исследуемой области. На основании анализа законотворческой деятельности субъектов Российской Федерации в части внесения законопроектов установлена их низкая активность. В статье приведен анализ состояния источников права исследуемой отрасли на региональном уровне. Сделаны выводы о расширении практики обмена опытом в правотворческой деятельности органов законодательной власти субъектов Российской Федерации в области социального обеспечения для повышения ее эффективности.	
<i>Кульчицкая Е.И. (Львов, Украина). Правовые формы участия профсоюзов в системе социального страхования Украины</i> .....	31
Статья посвящена исследованию правовых форм участия профсоюзов в системе социального страхования Украины. Ввиду существования двух видов социального страхования автор определяет правовые формы участия профсоюзов в общеобязательном государственном и негосударственном социальном страховании. Профсоюзы участвуют в формировании органов управления страховыми фондами общеобязательного государственного социального страхования, а также формируют и обеспечивают работу комиссии предприятия, учреждения, организации по общеобязательному государственному социальному страхованию в связи с временной утратой трудоспособности. В сфере негосударственного социального страхования они наделены возможностью учреждать профессиональные пенсионные фонды, становиться вкладчиком других негосударственных пенсионных фондов, а также стимулировать работодателей к внедрению дополнительных видов пенсионного обеспечения за счет собственных средств.	
<b>СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО</b>	
<i>Калинина Э.А. (Минск, Беларусь). Ценностная парадигма форм, методов и способов реализации профсоюзами Беларуси законодательства о правах и свободах граждан</i> .....	37
<b>КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ</b>	
Итоги недели трудового права (весенний цикл) (14–18 апреля 2014 г.) .....	44
Международная конференция в г. Гамбурге, Германия (16–17 мая 2014 г.) .....	47
Межвузовский интерактивный круглый стол на тему «Вопросы дисциплинарной и материальной ответственности в Беларуси и за рубежом» (20 мая 2014 г.) .....	48
<b>ТРИБУНА МОЛОДОГО УЧЕНОГО</b>	
<i>Кудрин А.С. (Пермь, Россия). Об антиправовом воздействии работодателей на трудовые отношения при использовании взаимного труда</i> .....	51
В статье автором предпринята попытка анализа социального воздействия, обусловленного существованием социальных регуляторов общественных отношений, а также его производного элемента – правового воздействия. Высказывается мнение о том, что наряду с правовым воздействием существует его противоположность – антиправовое воздействие. Отмечается, что возможностью воздействия (как правового, так и антиправового) на трудовые отношения обладают государство, выступающее как публично-властное образование, работодатели в силу обладания ими хозяйской властью и социальные партнеры (работники и работодатели в лице их представителей). Обосновывается предположение о том, что нетипичные формы организации наемного труда (в частности, аутстаффинг), а также формирование экономической и правовой концепции гибкости трудовых отношений могут выступать в качестве антиправового воздействия на трудовые отношения.	

## ЗМЕСТ НУМАРА

<b>СЛОВА ГАЛОЎНАГА РЭДАКТАРА</b> .....	5
<b>ЗАКАНАДАЎСТВА</b>	
<b>Агляд зменаў у заканадаўстве аб працы Беларусі, Казахстана, Расіі і Украіны (сакавік – май 2014 г.)</b> .....	6
<b>АКТУАЛЬНЫ КАМЕНТАРЫЙ</b>	
<b>Радына Т.В. (Мінск, Беларусь). Некаторыя асаблівасці прававога рэгулявання працы спартсменаў і трэнераў (каментарый да Закона ад 08.01.2014 № 131-З)</b> .....	12
<b>НАВУКОВЫЯ ПУБЛІКАЦЫІ</b>	
<b>Заўгародні А.В. (Санкт-Пецярбург, Расія). Конкурсны парадак замяшчэння прафесарска-выкладчыцкіх пасадаў у Расійскай Федэрацыі і ў Рэспубліцы Беларусь</b> .....	17
У артыкуле на аснове параўнальна-прававога метаду даследуецца конкурсны парадак замяшчэння пасадаў прафесарска-выкладчыцкага складу ВНУ ў Расіі і Беларусі. На аснове навейшага заканадаўства выяўляюцца агульныя праблемы прававога рэгулявання адносінаў у названай сферы і фармулююцца высновы і прапановы па ўдасканаленні заканадаўства абедзвюх дзяржаў.	
<b>Кабылінская С.В. (Краснадар, Расія). Заканатворчая дзейнасць суб'ектаў Расійскай Федэрацыі ў сферы сацыяльнага забеспячэння</b> .....	27
Артыкул прысвечаны пытанням законатворчай дзейнасці суб'ектаў Расійскай Федэрацыі ў сферы сацыяльнага забеспячэння. Аўтарам зроблена спроба раскрыць асноўныя прычыны недасканаласці нарматворчай дзейнасці суб'ектаў Расійскай Федэрацыі ў доследнай вобласці. На падставе аналізу законатворчай дзейнасці суб'ектаў Расійскай Федэрацыі ў частцы ўнясення законапраектаў устаноўлена іх нізкая актыўнасць. У артыкуле прыведзены аналіз стану крыніц права доследнай галіны на рэгіянальным узроўні. Зроблены высновы аб пашырэнні практыкі абмену вопытам у праватворчай дзейнасці органаў заканадаўчай улады суб'ектаў Расійскай Федэрацыі ў галіне сацыяльнага забеспячэння для павышэння яе эфектыўнасці.	
<b>Кыльчыцкая Е.І. (Львоў, Украіна). Прававыя формы ўдзелу прафсаюзаў у сістэме сацыяльнага страхавання Украіны</b> .....	31
Артыкул прысвечаны даследаванню прававых формаў удзелу прафсаюзаў у сістэме сацыяльнага страхавання Украіны. З прычыны існавання двух відаў сацыяльнага страхавання аўтар вызначае прававыя формы ўдзелу прафсаюзаў у агульнаабавязковым дзяржаўным і недзяржаўным сацыяльным страхаванні. Прафсаюзы ўдзельнічаюць у фарміраванні органаў кіравання страхавымі фондамі агульнаабавязковага дзяржаўнага сацыяльнага страхавання, а таксама фарміруюць і забяспечваюць працу камісіі прадпрыемства, установы, арганізацыі па агульнаабавязковым дзяржаўным сацыяльным страхаванні ў сувязі з часовай стратай працаздольнасці. У сферы недзяржаўнага сацыяльнага страхавання яны надзелены магчымасцю засноўваць прафесійныя пенсійныя фонды, станавіцца ўкладчыкам іншых недзяржаўных пенсійных фондаў, а таксама стымуляваць працадаўцаў да ўкаранення дадатковых відаў пенсійнага забеспячэння за кошт уласных сродкаў.	
<b>САЦЫЯЛЬНАЕ ПАРТНЁРСТВА</b>	
<b>Калініна Э.А. (Мінск, Беларусь). Каштоўнасная парадыгма формаў, метадаў і спосабаў рэалізацыі прафсаюзамі Беларусі заканадаўства аб правах і свабодах грамадзян</b> .....	37
<b>КАНФЕРЭНЦЫІ / КРУГЛЫЯ СТАЛЫ / СЕМІНАРЫ</b>	
<b>Вынікі тыдня працоўнага права (высновы цыкл) (14–18 красавіка 2014 г.)</b> .....	44
<b>Міжнародная канферэнцыя ў г. Гамбургу, Германія (16–17 траўня 2014 г.)</b> .....	47
<b>Міжвузаўскі інтэрактыўны круглы стол на тэму «Пытанні дысцыплінарнай і матэрыяльнай адказнасці ў Беларусі і за межамі» (20 траўня 2014 г.)</b> .....	48
<b>ТРЫБУНА МАЛАДЫХ ВУЧОНЫХ</b>	
<b>Кудрын А.С. (Перм, Расія). Аб антыправавым уздзеянні працадаўцаў на працоўныя адносіны пры выкарыстанні заёмнай працы</b> .....	51
У артыкуле аўтарам зроблена спроба аналізу сацыяльнага ўздзеяння, абумоўленага існаваннем сацыяльных рэгулятараў грамадскіх адносін, а таксама яго вытворнага элемента – прававога ўздзеяння. Выказваецца меркаванне аб тым, што разам з прававым уздзеяннем існуе яго супрацьлегласць – антыправавое ўздзеянне. Адзначаецца, што магчымасцю ўздзеяння (як прававога, так і антыправавога) на працоўныя адносіны валодаюць дзяржава, якая выступае як публічна-уладнае ўтварэнне, працадаўцы ў сілу валодання імі гаспадарскай уладай і сацыяльныя партнёры (работнікі і працадаўцы ў асобе іх прадстаўнікоў). Абгрунтоўваецца здагадка аб тым, што нетыповыя формы арганізацыі наёмнай працы (у прыватнасці, аўтстафінг), а таксама фарміраванне эканамічнай і прававой канцэпцыі гнуткасці працоўных адносін могуць выступаць у якасці антыправавога ўздзеяння на працоўныя адносіны.	

<b>THE CHIEF EDITOR'S WORD</b> .....	5
<b>LEGISLATION</b>	
<b>Review of changes in labour legislation of Belarus, Kazakhstan, Russia and the Ukraine (March – May 2014)</b> .....	6
<b>ACTUAL COMMENT</b>	
<b>Radyno T.V. (Minsk, Belarus). Some peculiarities of legal regulation of labour athletes and coaches (Comment to the Law of 08.01.2014 № 131-Z)</b> .....	12
<b>SCIENTIFIC PUBLICATIONS</b>	
<b>Zavgorodny A.V. (St. Petersburg, Russia). Competitive procedure for substitution of professors teaching positions in the Russian Federation and the Republic of Belarus</b> .....	17
This article examines the competitive procedure for substitution positions faculty universities in Russia and Belarus on the basis of comparative legal method. The article identifies common problems of legal regulation of relations in this area, and formulate conclusions and suggestions for improving the legislation of both countries on the basis of the latest legislation.	
<b>Kobylnskaya S.V. (Krasnodar, Russia). Lawmaking subjects of the Russian Federation in the field of social security</b> .....	27
The article deals with the legislative activity of the Russian Federation in the field of social security. The author tries to reveal the main causes of rulemaking imperfections of subjects of the Russian Federation in the area of study. Their low activity was set, based on the analysis of legislative activity in the subjects of the Federation of the bills introduction. The article gives an analysis of the sources of law study industry at the regional level. There are conclusions about the expansion of the experience exchange practice in legislative activities of the legislature of the Russian Federation in the field of social security in order to improve its efficiency.	
<b>Kulchitskaya E.I. (Lvov, Ukraine). Legal forms of union participation in the social insurance system in Ukraine</b> .....	31
The article is devoted to the investigation of legal forms of trade unions' participation in the social insurance system of Ukraine. Due to the existence of two types of social insurance the author defines the legal forms of trade unions' participation in mandatory state and non-government social insurance. The trade unions participate in the formation of the governing bodies of the mandatory state social insurance funds as well as they form and provide the activity of the commission of the enterprise, institution, organization on the mandatory state social insurance due to temporary disability. In the sphere of non-government social insurance the trade unions are entitled to establish the professional pension funds, to become a contributor of other non-government pension funds, as well as to encourage employers to introduce additional types of pension provision at their own expense.	
<b>SOCIAL PARTNERSHIP</b>	
<b>Kalinina E.A. (Minsk, Belarus). Value paradigm of forms, methods and ways of legislation on the rights and freedoms implementing of citizens of Belarus union</b> .....	37
<b>CONFERENCE / ROUND TABLE / SEMINARS</b>	
<b>Results of Week of labour law (spring cycle) (April, 14–18, 2014)</b> .....	44
<b>International conference in Hamburg, Germany (May, 16–17, 2014)</b> .....	47
<b>Interuniversity interactive roundtable discussion on "Issues of disciplinary and material responsibility in Belarus and abroad" (May, 20, 2014)</b> .....	48
<b>YOUNG SCIENTISTS, TRIBUNE</b>	
<b>Kudrin A.S. (Perm, Russia). Antilegal impact of employers on labour relations, using contingent labour</b> .....	51
In this article the author attempts to analyze the social impact such as the existence of social – regulators of social relations, as well as its derivative element of legal action. It suggests that along with legal action, there is its opposite's illegal impact. It is noted that the state acting as a publicly – powerful education, employers into force of possession of the master authorities and the social partners (workers and employers through their representatives) have the possibility of exposure (legal and illegal impact) to the labour relationship. It is justifies, that the assumption of atypical forms of organization of hired labour (in particular, outstaffing, formation of economic and legal concept of flexibility of labour relations) can act as the illegal impact on the labour relationships.	



### Уважаемые коллеги!

Десятый (**юбилейный**) номер нашего журнала выходит в преддверии отпускного сезона, поэтому прежде всего пожелаем всем нашим читателям, авторам, членам редакционного совета хорошего летнего отдыха и восстановления творческих сил к началу нового учебного года!

25 июля 2014 г. вступает в силу **Закон Республики Беларусь от 08.01.2014 № 131-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь»**. Он внес в Трудовой кодекс большое число новелл, которые мы продолжаем рассматривать на страницах нашего журнала. В этом номере читайте статью **Т.В. Радыно** с кратким комментарием к нормам гл. 26-1 Трудового кодекса, регулирующим особенности труда профессиональных спортсменов и тренеров.

В постоянной рубрике «*Научные публикации*» представлены последние результаты научных исследований российских и украинских ученых: **А.В. Завгороднего** о конкурсном порядке замещения профессорско-преподавательских должностей в Российской Федерации и в Республике Беларусь, **С.В. Кобылинской** о законотворческой деятельности субъектов Российской Федерации в сфере социального обеспечения, **Е.И. Кульчицкой** о правовых формах участия профсоюзов в системе социального страхования Украины.

В рубрике «*Социальное партнерство*» представлена статья известного белорусского теоретика права **Э.А. Калининой**, посвященная **ценностной парадигме форм, методов и способов реализации профсоюзами Беларуси законодательства о правах и свободах граждан**.

В номере освещается **проблема заемного труда и частных агентств занятости**: **К.С. Костевич** в Обзоре изменений в законодательстве о труде кратко анализирует Федеральный закон от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», внесший изменения в Закон «О занятости населения в Российской Федерации» и в Трудовой кодекс РФ, а также в статье **А.С. Кудрина** говорится об антиправовом воздействии работодателей на трудовые отношения при использовании заемного труда.

В рубрике «*Конференции / круглые столы / семинары*» читатель сможет ознакомиться с кратким обзором по итогам **Недели трудового права (весенний цикл)**, ряда конференций и круглых столов, проходивших в Беларуси и Германии.

С уважением,  
главный редактор

Кирилл Томашевский

# ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ БЕЛАРУСИ, КАЗАХСТАНА, РОССИИ И УКРАИНЫ (март – май 2014 г.)

## БЕЛАРУСЬ

**Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 03.05.2014 № 419 «О внесении изменений и дополнений в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31 октября 2001 г. № 1589».**

Постановление принято в соответствии со ст. 2 Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 № 131-3 «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» и предусматривает внесение в Положение о Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31.10.2001 № 1589, изменений и дополнений в части компетенции Министерства труда и социальной защиты.

Так, в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты наделяется такими дополнительными функциями, как:

1) определение порядка обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда;

2) определение порядка разработки и принятия инструкций по охране труда для профессий и (или) отдельных видов работ (услуг);

3) установление совместно с Министерством здравоохранения перечня работ (профессий), при выполнении которых требуются предсменный медицинский осмотр либо освидетельствование работающих на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также порядка проведения данных осмотров.

Постановление вступит в силу 25.07.2014.

**Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 14.04.2014 № 347 «Об утверждении Положения о порядке организации и финансирования мероприятий по трудоустройству граждан, освобожденных из исправительных учреждений, в том числе частичной компенсации затрат по оплате труда таких лиц».**

Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Республики Беларусь от 04.01.2014 № 122-3 «Об основах деятельности по профилактике правонарушений» и определяет порядок организации и финансирования мероприятий по трудоустройству граждан, освобожденных из исправительных или воспитательных колоний, тюрем, лечебных исправительных учреждений и следственных изоляторов, зарегистрированных в качестве безработных.

Мероприятия по трудоустройству указанных лиц организуются комитетом по труду, занятости и социальной защите Минского горисполкома, управлениями (отделами) по труду, занятости и социальной защите городских и районных исполкомов.

Наниматели ежемесячно в 5-дневный срок с даты выплаты заработной платы представляют в органы по труду, занятости и социальной защите справку о затратах по оплате труда указанных лиц, с указанием даты выплаты заработной платы, ее размера и периода, за который начислена заработная плата.

А по истечении 12 месяцев с даты приема на работу указанных лиц наниматель в течение трех рабочих дней обязан предоставить в орган по труду, занятости и социальной защите письменную информацию о прекращении либо продолжении трудовых отношений с этим гражданином.

Постановлением также установлен порядок досрочного расторжения трудового договора (контракта).

Контроль (надзор) за соблюдением постановления осуществляется органами по труду, занятости и социальной защите, Министерством труда и социальной защиты в порядке, установленном законодательством.

Постановление вступило в силу 16.04.2014.

**Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 14.04.2014 № 348 «О внесении изменений и дополнений в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 15 января 2004 г. № 30».**

Постановлением внесены изменения и дополнения в Правила расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденные постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.01.2004 № 30 «О расследовании и учете несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

В случае ликвидации, в т.ч. в связи с экономической несостоятельностью (банкротством), нанимателя, страхователя, организации расследование несчастных случаев проводится по заявлению потерпевшего или лица, представляющего его интересы, государственным инспектором труда с участием представителей страховщика и потерпевшего или лица, представляющего его интересы (по их требованию).

Анализ профессиональной заболеваемости проводится на основании карт учета профессиональных заболеваний, составляемых территориальными центрами гигиены и эпидемиологии по результатам расследования впервые установленных профессиональных заболеваний.

Вопросы, связанные с отказом нанимателя, страхователя, организации в составлении актов формы Н-1, формы Н-1АС или формы НП (включая непризнание факта несчастного случая, отказ в проведении его расследования) или несогласием потерпевшего либо лица, представляющего его интересы, лица, допустившего нарушения актов законодательства о труде и об охране труда, технических нормативных правовых актов, локальных нормативных правовых актов, приведшие к несчастному случаю, страховщика с содержанием указанного акта, рассматриваются по их заявлению непосредственно в суде.

Постановление вступило в силу 18.05.2014.

**Закон Республики Беларусь от 24.04.2014 № 134-З «О внесении изменений и дополнений в некоторые Законы Республики Беларусь по вопросам минимальной заработной платы».**

Данным Законом вносятся изменения в Трудовой кодекс Республики Беларусь, а также в Закон Республики Беларусь от 17.07.2002 № 114-З «Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы».

В соответствии с внесенными изменениями ст. 59 Трудового кодекса Республики Беларусь, включающая легальное определение минимальной заработной платы, излагается в новой редакции, а именно:

«Статья 59. Минимальная заработная плата

Минимальная заработная плата (месячная и часовая) – государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда, который наниматель обязан применять в качестве низшей границы оплаты труда работников за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора.

Порядок установления и повышения минимальной заработной платы определяется законодательством.»

Законом Республики Беларусь от 24.04.2014 № 134-З также излагается в новой редакции Закон Республики Беларусь от 17.07.2002 № 124-З «Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы». Так, данным Законом определяются основные термины, сфера действия Закона, законодательство об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы и др.

Если ранее размер месячной заработной платы определялся с учетом уровня занятости и производительности труда, потребностей работника в материальных благах и услугах, экономических возможностей республиканского и местных бюджетов, а также нанимателей, сложившихся величин средней заработной платы в экономике, пенсий, стипендий, пособий, компенсаций и других социальных выплат, то в соответствии с новой редакцией Закона размер месячной минимальной заработной платы определяется с учетом 5 критериев:

- 1) экономических возможностей республиканского и местных бюджетов, а также нанимателей;
  - 2) потребностей работников в материальных благах и услугах;
  - 3) уровня занятости и производительности труда;
  - 4) прогнозного значения роста потребительских цен;
  - 5) уровня номинальной начисленной среднемесячной заработной платы по республике в целом.
- Размер месячной минимальной заработной платы устанавливается Советом Министров Республики Беларусь ежегодно с 1 января.

Размер часовой минимальной заработной платы определяется нанимателем путем деления размера месячной минимальной заработной пла-

ты на соотношение расчетной нормы рабочего времени календарного года, установленной для соответствующих категорий работников нанимателем в соответствии с законодательством о труде, и количества месяцев календарного года.

Также Законом предусматривается ответственность за нарушение законодательства об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы, а в случае возникновения споров по вопросам применения законодательства об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы данные споры отдаются на разрешение комиссии по трудовым спорам и (или) судом.

Закон вступает в силу с 04.08.2014.

**Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25.04.2014 № 393 «Об утверждении Положения о порядке обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями».**

Положением определен порядок назначения, исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями за счет средств обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, формируемых Белорусским республиканским унитарным страховым предприятием «Белгосстрах».

В частности, установлено, что пособиями обеспечиваются лица, являющиеся застрахованными по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, у которых возникла временная нетрудоспособность в результате травмы, иного повреждения здоровья, полученных вследствие несчастного случая на производстве, или профессионального заболевания, подтвержденных в установленном законодательством порядке, а также при обострении (осложнении) заболеваний, связанных с последствиями несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний после их выздоровления или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности, влекущих возникновение обязательства страховщика осуществить страховые выплаты.

Постановление вступает в силу с 01.07.2014 и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 11.07.2013.

**Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 21.05.2014 № 491 «Об утверждении Положения о порядке предоставления и определения объемов компенсации в виде бесплатного обеспечения лечебно-профилактическим питанием работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».**

Постановлением утверждено Положение, которым устанавливается порядок предоставления и определения объемов компенсации в виде бесплатного обеспечения лечебно-профилактическим питанием работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Положение распространяется на нанимателей независимо от их форм собственности и организационно-правовых форм.

Так, бесплатное обеспечение лечебно-профилактическим питанием работников осуществляется нанимателями в соответствии с утверждаемыми Министерством труда и социальной защиты и Министерством здравоохранения перечнем производств, работ, профессий и должностей, дающих право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания, а также рационами лечебно-профилактического питания, выдаваемого бесплатно работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Положением также определено, что выдача лечебно-профилактического питания за прошлое время и денежная компенсация за своевременно не полученное лечебно-профилактическое питание не производятся.

Постановление вступает в силу с 25.07.2014, за исключением пп. 2 и 4, которые вступили в силу с 24.05.2014.

**Указ Президента Республики Беларусь от 16.05.2014 № 222 «О регулировании предпринимательской деятельности и реализации товаров индивидуальными предпринимателями и иными физическими лицами».**

Указом внесены изменения в Указ Президента Республики Беларусь от 18.06.2005 № 285 «О некоторых мерах по регулированию предпринимательской деятельности».

Так, для занятия предпринимательской деятельностью в качестве индивидуального предпринимателя гражданин вправе привлечь не более трех физических лиц по трудовым и (или) гражданско-правовым договорам.

## ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Предпринимательская деятельность с нарушением данного условия запрещается.

Указ вступает в силу с 01.07.2014, за исключением подп. 2.2, вступающего в силу с 01.03.2015, и пп. 2–4, вступивших в силу 20.05.2014.

## КАЗАХСТАН

**Постановление Правительства Республики Казахстан от 03.03.2014 № 170 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Казахстан от 19 июня 2001 года № 836 «О мерах по реализации Закона Республики Казахстан от 23 января 2001 года «О занятости населения»».**

Постановлением вносятся изменения в постановление Правительства Республики Казахстан от 19.06.2001 № 836 «О мерах по реализации Закона Республики Казахстан от 23 января 2001 года «О занятости населения»».

Определено, что на безработных, участвующих в оплачиваемых общественных работах, распространяется трудовое законодательство, законодательство о пенсионном обеспечении и страховании.

Между работодателем и безработным, участвующим в общественных работах, заключается трудовой договор в соответствии с трудовым законодательством.

Оплата труда безработных, участвующих в общественных работах, регулируется в соответствии с законодательством Республики Казахстан на основании трудового договора и зависит от количества, качества и сложности выполняемой работы.

Постановление вступило в силу 07.05.2014.

**Закон Республики Казахстан от 07.04.2014 № 183-V «О ратификации Конвенции о создании процедуры установления минимальной заработной платы (Конвенция 26)».**

Законом ратифицируется Конвенция Международной организации труда (МОТ) от 16.06.1928 № 26, принятая в Женеве на 11-й сессии Генеральной конференции Международной организации труда.

На основании Конвенции, каждый член МОТ, ратифицирующий данную Конвенцию, обязуется ввести или сохранить процедуру, с помощью которой могут устанавливаться минимальные ставки заработной платы трудящихся, занятых в определенных отраслях или секторах промышленности (и, в частности, в домашнем производстве), в которых не существует установленной процедуры эффективного регулирования заработной платы по-

средством коллективного договора или иным путем и где заработная плата исключительно низка.

Каждый член МОТ, ратифицирующий данную Конвенцию, имеет право:

- после консультации с организациями трудящихся и предпринимателей, где таковые существуют, соответствующих отраслей или секторов промышленности, решить, к каким отраслям или секторам промышленности и, в частности, к каким видам домашнего производства должна применяться упомянутая в ст. 1 процедура установления минимальной заработной платы;

- определить характер и форму процедуры установления минимальной заработной платы, а также методы ее осуществления;

- принять необходимые меры в виде системы контроля и санкций для обеспечения того, чтобы заинтересованные предприниматели и трудящиеся были информированы о действующих минимальных ставках и чтобы там, где применяются эти минимальные ставки, заработная плата была не ниже этих ставок.

Трудящийся, на которого распространяются минимальные ставки и который получил заработную плату по более низким ставкам, имеет право получить в судебном порядке или посредством иной законной процедуры сумму, которая была ему не доплачена, при условии соблюдения такого срока давности, какой может быть установлен национальным законодательством.

## РОССИЯ

**Федеральный закон от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».**

Федеральным законом внесены изменения в Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-I «О занятости населения в Российской Федерации».

Закон дополнен статьей, регулирующей вопросы осуществления деятельности по предоставлению труда работников – направлению временно работодателем своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников, для выполнения данными работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны.

Договор о предоставлении труда работников (персонала) является договором, по которому ис-

полнитель направляет временно своих работников с их согласия к заказчику для выполнения этими работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем заказчика, а заказчик обязуется оплатить услуги по предоставлению труда работников и использовать труд направленных к нему работников в соответствии с трудовыми функциями, определенными трудовыми договорами, заключенными этими работниками с исполнителем.

Порядок аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) должен включать в себя, в частности, порядок приостановления или отзыва аккредитации, порядок ведения реестра аккредитованных частных агентств занятости.

Тем же Федеральным законом от 05.05.2014 № 116-ФЗ внесены изменения и дополнения в Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Так, страхователи, направляющие временно своих работников по договору о предоставлении труда работников (персонала) в случаях и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», другими федеральными законами, для работы у другого юридического лица или индивидуального предпринимателя, уплачивают страховые взносы с заработка направленных временно работников исходя из страхового тарифа, определяемого в соответствии с основным видом экономической деятельности принимающей стороны, а также из надбавок и скидок к страховому тарифу, устанавливаемых с учетом результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах, на которых фактически работают направленные временно работники.

Принимающая сторона представляет страхователю сведения о своем основном виде экономической деятельности, результатах специальной оценки условий труда на рабочих местах и иные сведения, необходимые для определения страхового тарифа и установления надбавок и скидок к страховому тарифу.

Федеральным законом от 05.05.2014 № 116-ФЗ дополнен статьей 56-1 и главой 53-1 Трудовой кодекс Российской Федерации.

Статья 56-1 закрепляет запрет заемного труда и устанавливает, что заемный труд – труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника.

Главой 53-1 устанавливаются особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

Так, частное агентство занятости или другое юридическое лицо, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации о занятости населения в Российской Федерации вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников, в целях осуществления такой деятельности имеют право в случаях, на условиях и в порядке, которые установлены настоящей главой, направлять временно своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников для выполнения работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем указанных физического лица или юридического лица.

Условия оплаты труда по трудовому договору с работником, направляемым для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), должны быть не хуже, чем условия оплаты труда работников принимающей стороны, выполняющих такие же трудовые функции и имеющих такую же квалификацию.

Федеральный закон вступает в силу с 01.01.2016.

**Постановление Правительства Российской Федерации от 05.05.2014 № 409 «Об утверждении Правил предоставления отпуска лицам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук».**

Постановление принято на основании Федерального закона от 23.08.1996 № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике» во исполнение поручения Правительства России.

Согласно Правилам указанный отпуск предоставляется за счет и в пределах средств работодателя по основному месту работы соискателя с сохранением средней заработной платы продолжительностью соответственно 3 и 6 месяцев для подготовки к защите диссертации на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук.

---

**АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ**

---

Соискатель должен уведомить работодателя о намерении получения отпуска в письменной форме не позднее чем за 1 год до предполагаемой даты начала отпуска. Кроме того, правилами предусматривается возможность досрочного прекращения отпуска с согласия соискателя.

Постановление вступило в силу 15.05.2014.

**УКРАИНА**

**Постановление Кабинета Министров Украины от 05.03.2014 № 90 «Некоторые вопросы государственного управления в сфере занятости населения».**

С целью повышения эффективности государственного управления в сфере занятости насе-

ния и оптимизации системы центральных органов было принято решение о ликвидации Государственной службы занятости.

Также установлено, что государственная служба занятости как централизованная система государственных учреждений, деятельность которой направляется и координируется Министерством социальной политики, является правопреемником Государственной службы занятости.

Министерство социальной политики обеспечивает осуществление мероприятий по ликвидации Государственной службы занятости и утверждает положение о государственной службе занятости.

Постановление вступило в силу 15.04.2014.

Подготовила научный сотрудник Центра трудового права кафедры трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО» **К.С. Костевич**

Т.В. Радыно, старший преподаватель кафедры трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО»

## НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА СПОРТСМЕНОВ И ТРЕНЕРОВ (комментарий к Закону от 08.01.2014 № 131-3)

Глава 26-1 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) – это новелла в трудовом законодательстве, введение которой обусловлено назревшей необходимостью законодательного регулирования особой сферы труда – профессионального спорта и особой категории наемных работников – профессиональных спортсменов и тренеров. Ранее нормы, регулировавшие труд профессионалов в спорте, были разобщены по различным нормативным актам. Такая рассогласованность на практике создавала много проблем.

Изменения в трудовом законодательстве коснулись специфической сферы – профессионального спорта, и основаны они в первую очередь на вступлении в силу в июле 2014 г. Закона Республики Беларусь от 04.01.2014 № 125-3 «О физической культуре и спорте» (далее – Закон о спорте).

Говоря о труде профессионального спортсмена и тренера, необходимо сразу оговориться, что это особый вид производства, поскольку основная цель профессиональной спортивной деятельности – это создание продукта «спортивное зрелище». Профессиональный спорт – это соревновательный процесс, результаты которого не поддаются точной оценке и планированию.

Так, в соответствии со ст. 55 Закона о спорте *профессиональный спорт* – это часть спорта, включающая предпринимательскую, трудовую и иную не запрещенную законодательством деятельность, направленную на достижение высоких спортивных результатов и связанную с получением вознаграждений (доходов) от организации спортивных мероприятий и (или) участия в них.

В соответствии со ст. 1 Закона о спорте *спортсмен* – это физическое лицо, проходящее спор-

тивную подготовку по избранному виду спорта; *тренер* – это физическое лицо, имеющее образование в сфере физической культуры и спорта или получившее допуск к занятию педагогической деятельностью в сфере физической культуры и спорта, осуществляющее физическое воспитание спортсменов в процессе их спортивной подготовки, иных физических лиц в процессе проведения физкультурно-оздоровительной, спортивно-массовой работы, проведение иных мероприятий, необходимых для спортивной подготовки спортсменов (команд спортсменов), а также руководство тренировочной и (или) соревновательной работой спортсменов (команд спортсменов).

Эти общие дефиниции легли в основу определения понятий в сфере профессионального спорта. Таким образом, ТК Беларуси в данной главе адресует свои нормы конкретно спортсменам и тренерам, осуществляющим свою деятельность в сфере профессионального спорта, а значит – **профессиональным** спортсменам и **профессиональным** тренерам.

Основные изменения, введенные гл. 26-1 ТК Беларуси, коснулись в основном особенностей заключения трудовых договоров с профессиональными спортсменами и тренерами, регламентации особенностей трудовых отношений с несовершеннолетними спортсменами, а также особенностей труда с отдельными категориями работников.

Сегодня законодателем предпринята попытка четко регламентировать вопросы формы, содержания и условий заключения трудовых договоров в сфере профессионального спорта: подобные договоры должны заключаться исключительно в письменной форме и содержать кроме общеобя-

## АКТУАЛЬНЫЙ КОММЕНТАРИЙ

зательных условий, предусмотренных ст. 19 ТК Беларуси, в т.ч. также сведения и условия, перечисленные в ч. 2 и 3 ст. 314-2 ТК Беларуси. При их отсутствии договор будет считаться незаключенным. Однако специфику такого договора кроме его предмета составляют в первую очередь его стороны – **наниматель** и **работник**. Понятие этих субъектов сегодня дается в ст. 56 Закона о спорте.

Следует отметить, что устоявшаяся практика несколько иначе рассматривает понятие «профессиональный спортсмен», чем это определено в Законе о спорте. Дело в том, что в действующем законодательстве на данный момент нет четкого определения профессионального спорта и профессиональных спортсменов (тренеров). Поскольку Закон о спорте вступит в силу только 22.07.2014, именно с пробелом в законодательном регулировании и связаны прикладные проблемы оформления трудовых отношений в профессиональном спорте. Сегодня профессиональный спортсмен не признается ни индивидуальным предпринимателем, ни работником; его правовой статус до принятия изменений в действующее трудовое законодательство был не ясен.

К профессиональным спортсменам принято относиться только лиц, которые являются членами спортивных клубов, участвующих в соревнованиях на основе заключенного гражданско-правового договора (на гонорарной основе). Основные договоры с профессиональными спортсменами и клубами по виду спорта – это договор об участии в соревнованиях с конкретным спортсменом и его тренером (командой и тренером команды спортсменов), в который обязательно включается условие о сумме выплат (как за участие, так и за достижение определенного результата), а также договоры между клубами о трансфере (переходе спортсмена или тренера из одного клуба в другой, знаменующем собой, по сути, «аренду» спортсмена (тренера) клубом, подписавшим соответствующее соглашение с клубом, который данный спортсмен представляет).

Отметим, что сегодня профессиональные спортсмены также получают установленное законом вознаграждение в случае достижения высоких результатов в спорте на общих основаниях кроме вознаграждения, предусмотренного в договоре об участии в таких соревнованиях.

Лица, работающие по трудовому договору, не признаются профессиональными спортсменами, они сегодня на практике признаются спортсменами-

любителями. Это спортсмены, которые, как правило, являются выпускниками спортивных школ, училищ олимпийского резерва. Спортсмен, заключивший трудовой договор с Министерством спорта и туризма Республики Беларусь, во время тренировочного процесса получает заработную плату в соответствии с законодательством Республики Беларусь. За участие в чемпионатах и Олимпийских играх такие спортсмены не получают повышенной заработной платы. Эти лица также не получают специальных вознаграждений за участие в соревнованиях, кроме случаев высоких спортивных достижений. Однако и в таком случае вознаграждения за занятое место (полученную медаль) выплачиваются не в рамках трудовых правоотношений, а исходя из специальных нормативных актов, устанавливающих характер и размер таких вознаграждений; кроме того, эти вознаграждения выплачиваются из специальных бюджетных (не зарплатных) фондов.

Так, **спортсменам**, добившимся выдающихся результатов на Олимпийских играх, чемпионатах мира и Европы, подтвержденных официальными протоколами соревнований (если спортсмен является учащимся), а также **тренерам**, обеспечившим их подготовку, назначаются именные стипендии Президента Республики Беларусь. **Спортсменам**, завоевавшим медали на международных спортивных соревнованиях, установившим рекорды, а также одержавшим победу или сыгравшим вничью в матче финального турнира Олимпийских игр, чемпионатов мира и Европы, кубков мира в составе команд по игровым видам спорта, выдаются *призы в денежной либо натуральной форме*, а **тренерам**, принимавшим участие в подготовке этих спортсменов, *выплачиваются вознаграждения* в размере от 20 до 100% от стоимости таких призов *в зависимости от степени участия тренера в подготовке спортсмена*.

Эти выплаты предусмотрены Указом Президента Республики Беларусь от 15.04.2013 № 190 (в редакции от 24.01.2014) «О мерах по стимулированию достижения высоких спортивных результатов» (вместе с «Положением о порядке назначения и выплаты именных стипендий Президента Республики Беларусь в сфере физической культуры и спорта», «Положением о порядке выдачи призов в денежной либо натуральной форме спортсменам и выплаты вознаграждений тренерам»).

С другой стороны, спортсмен, заключивший гражданско-правовой договор, получает сумму

оговоренного гонорара за участие в тех или иных соревнованиях, независимо от результативности его участия. Отдельно в таком договоре предусматривается вознаграждение за особые достижения. В случае получения высоких результатов такой спортсмен также получает право на дополнительное вознаграждение в соответствии с действующим законодательством.

В связи с вышеизложенным можно сказать, что принятие рассматриваемых дополнений в действующее трудовое законодательство, а также принятие целого ряда документов непосредственно в сфере регулирования спортивных правоотношений призвано коренным образом изменить практику заключения договоров с профессиональными спортсменами и тренерами по вопросам регулирования их труда, улучшить их правовое положение, обеспечить соблюдение их прав и законных интересов.

В свете введения в ТК Беларуси главы 26-1 следует отметить, что в трудовых правоотношениях возникли новые субъекты: стороны трудового договора с профессиональным спортсменом (тренером). Наниматель в такой ситуации – это спортивная организация, а работник – тренер либо спортсмен.

Главным в статусе профессионального спортсмена или тренера является осуществление спортивной деятельности в качестве **основной профессиональной деятельности**, и при этом такая деятельность должна являться **способом получения дохода**, основным источником средств к существованию.

Отметим еще один нюанс правоотношений в сфере профессионального спорта. Речь идет о квалификации работника, необходимой для занятия той или иной должности.

Что касается тренерской деятельности, то такая деятельность осуществляется лицами, имеющими:

1) специальное образование;

2) соответствующую квалификацию и должность (см. постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.10.2009 № 125 (в редакции от 20.12.2013) «Об утверждении общегосударственного классификатора Республики Беларусь ОКРБ 006-2009 «Профессии рабочих и должности служащих»»).

Что касается спортсмена, то его деятельность обусловлена в первую очередь его спортивными достижениями. Особенности спортсмена как ра-

ботника сводятся к тому, что в отличие от иных работников профессиональные спортсмены не имеют специального образования и квалификации.

По общему правилу должности спортсменов сводятся конкретно к двум вариантам: спортсмен-инструктор и стажер спортсмена-инструктора.

Так, спортсмен-инструктор должен выполнить нормативные требования программы по виду спорта для присвоения спортивного разряда или спортивного звания (кандидат в мастера спорта, мастер спорта, мастер спорта международного класса, мастер спорта международного класса – призер республиканских соревнований, мастер спорта международного класса – призер международных соревнований).

С другой стороны, стажер спортсмена-инструктора должен выполнить нормативные требования программы по виду спорта, требования Единой спортивной классификации для присвоения спортивного разряда (первый) или спортивного звания (не ниже кандидата в мастера спорта), иметь достижения в виде результатов республиканских и международных соревнований, классифицируемых команд сборных команд республики и (или) клубных команд.

В отношении **несовершеннолетних работников** после вступления в силу изменений в действующее законодательство о труде также появится ряд особенностей, связанных со спецификой профессионального спорта; эти особенности предусматриваются ч. 1 ст. 314-9 ТК Беларуси.

В отличие от других категорий несовершеннолетних работников, спортсмены моложе 18 лет *могут привлекаться* к сверхурочным работам, работе в государственные праздники, праздничные и выходные дни, в ночное время: в возрасте от 14 до 16 лет – с их письменного согласия и письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей), а в возрасте от 16 до 18 лет – с их письменного согласия.

Это исключение из общих правил обеспечивает возможность привлечения несовершеннолетних к участию в соревнованиях на условиях заключения с ними трудового договора.

Кроме того, в служебные командировки спортсмены в возрасте от 14 до 16 лет могут направляться только с их письменного согласия и письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей), а спортсмены в возрасте от 16 до 18 лет – с их письменного согласия.

Данная норма дает возможность направлять в командировки юных спортсменов на условиях

соответствующей оплаты. Особенно важно, на наш взгляд, оформление такой командировки в случае поездки за рубеж для участия в международных соревнованиях.

В соответствии с ч. 5 ст. 11 Кодекса Республики Беларусь об образовании от 13.01.2011 № 243-З (в редакции от 04.01.2014) с изменениями и дополнениями, вступающими в силу с 18.07.2014 спортсмены в возрасте от 14 до 16 лет являются **учащимися** чаще всего специализированных по спорту классов либо училищ олимпийского резерва.

**Определение учащегося** дано в ст. 30 Кодекса Республики Беларусь об образовании, согласно которой таковым является лицо, осваивающее содержание одного из видов образовательных программ.

В соответствии с разделением образовательных программ на образовательные программы *основного, дополнительного и специального* образования (ст. 16 Кодекса Республики Беларусь об образовании) стороной трудового договора (работник) в комментируемой статье выступает **учащийся** одного из учебных заведений на дневной очной форме обучения до 18 лет.

Обучение на уровне общего среднего образования в составе V, VI классов осуществляется в целях подготовки сборных команд по видам спорта, в которых **допуск по возрастной категории к чемпионатам мира и Европы составляет 12–14 лет** (пп. 22, 24, 26 Положения о средней школе – училище олимпийского резерва, утвержденного постановлением Министерства спорта и туризма Республики Беларусь от 19.08.2011 № 21).

Организация учебно-тренировочного процесса в училище олимпийского резерва осуществляется в целях подготовки спортивного резерва и (или) **спортсменов высокого класса** по отдельным видам спорта.

Образовательный процесс при реализации образовательных программ общего среднего и среднего специального образования в училище олимпийского резерва организуется по учебным годам. Учебный год начинается 1 сентября. В училище олимпийского резерва образовательный процесс организуется, как правило, в режиме 6-дневной учебной недели.

Системный анализ норм законодательства позволяет сделать вывод, что под **учебным годом** следует понимать *период обучения и воспитания* в учебном заведении с 1 сентября по 31 мая. Так, например, в соответствии с п. 48 Правил прове-

дения аттестации учащихся при освоении содержания образовательных программ общего среднего образования, утвержденных постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 20.06.2011 № 38, выпускные **экзамены** проводятся *по завершении обучения и воспитания* на II и III ступенях общего среднего образования.

Учебно-тренировочный процесс для учащихся специализированных по спорту классов осуществляется **круглогодично** в соответствии с учебными планами по виду (видам) спорта, разрабатываемыми соответствующими специализированными учебно-спортивными учреждениями, клубами по виду (видам) спорта, в структуру которых включены детско-юношеские спортивные школы (специализированные детско-юношеские школы олимпийского резерва) в виде обособленных структурных подразделений, суворовским училищем на основе учебных программ по отдельным видам спорта (ч. 5 ст. 62 Закона о спорте).

Учебно-тренировочный процесс в средних школах – училищах олимпийского резерва осуществляется **круглогодично** в соответствии с учебными планами по виду (видам) спорта, разрабатываемыми средними школами – училищами олимпийского резерва на основе учебных программ по отдельным видам спорта.

Таким образом, для профессиональных спортсменов-учащихся учебный год – **календарный**. Отдых учащихся-спортсменов организуется также на базе специальных спортивных лагерей. Следовательно, общее правило о возможности работать 23 либо 35 часов в неделю в соответствии с возрастом к профессиональным спортсменам, которые учатся в училищах олимпийского резерва или специальных спортивных классах, неприменимо, а оплачиваемый период их трудовой деятельности не может превышать:

- в возрасте от 14 до 16 лет – 11 ч 30 мин в неделю;
- в возрасте от 16 до 18 лет – 17 ч 30 мин в неделю.

Именно на таких условиях с ними может быть заключен трудовой договор по действующему законодательству. Все остальное время тренировок им оплачиваться не будет, поскольку специфика их учебы заключается именно в сочетании общеобразовательного процесса и спортивно-тренировочного – с обязательным режимом дня.

Специфика регулирования труда несовершеннолетних спортсменов в возрасте от 14 до 18 лет

(профессиональные спортсмены) связана с тем, что такие работники должны приниматься на работу по срочному трудовому договору *для выполнения определенной работы*: например, для участия в соревнованиях. Это позволит профессиональным спортсменам-учащимся получать соответствующее вознаграждение за участие в соревнованиях, независимо от уровня успехов в соревнованиях.

Нормы гл. 26-1 ТК Беларуси могут применяться только к лицам, достигшим 16 лет (ст. 21 ТК Беларуси), поскольку работа в качестве профессионального спортсмена не включена в перечень легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от 14 до 16 лет (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15.10.2010 № 144 (в редакции от 08.05.2013) «Об установлении перечня легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от 14 до 16 лет»).

С другой стороны, в определенной ситуации запрет на превышение предельных норм подъема и перемещения тяжестей, по сути, будет означать

для спортсмена невозможность заниматься спортом вообще, поэтому законодателем предусмотрены особенности заключения трудовых договоров с отдельными категориями работников (ст. 314-8, 314-9 ТК Беларуси).

Кроме того, не стоит забывать о том, что в трудовом договоре со спортсменом речь идет о таком труде спортсмена, как учебно-тренировочный и тренировочный процесс, а также участие в спортивных соревнованиях. Предмет такого договора – это условия проведения тренировочного процесса и участия в спортивных соревнованиях (ст. 314-10 ТК Беларуси). В связи с этим возникают особые условия заключения такого договора, а также основания его расторжения (ст. 314-11 ТК Беларуси), особенности перевода работника к другому нанимателю (ст. 314-4, 314-6 ТК Беларуси) и работы по совместительству (314-7 ТК Беларуси).

Если спортсмен или тренер становится стороной трудового договора, который не касается его деятельности в профессиональном спорте, то в такой ситуации действуют общие нормы трудового законодательства.

**А.В. Завгородний**, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и охраны труда юридического факультета Санкт-Петербургского государственного университета

УДК 349.2

## КОНКУРСНЫЙ ПОРЯДОК ЗАМЕЩЕНИЯ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКИХ ДОЛЖНОСТЕЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

### Аннотация

В статье на основе сравнительно-правового метода исследуется конкурсный порядок замещения должностей профессорско-преподавательского состава вузов в России и Беларуси. На основе новейшего законодательства выявляются общие проблемы правового регулирования отношений в указанной сфере и формулируются выводы и предложения по совершенствованию законодательства обоих государств.

### Введение

Правовой формой реализации трудовых прав педагогических работников образовательных организаций в Российской Федерации и учреждений образования в Республике Беларусь является трудовой договор (контракт). Однако трудовые отношения этой категории работников возникают не на основании только одного трудового договора (контракта). Само основание возникновения их трудовых правоотношений значительно шире. Оно включает в себя в качестве обязательного *конкурсное правоотношение*, в которое лицо, изъявившее желание заключить трудовой договор (контракт), должно вступить с образовательной организацией (учреждением образования), объявившей конкурс на соответствующую должность. Следовательно, конкурсное правоотношение, во-первых, является предшествующим по отношению к трудовому, в конечном счете, возникающему на основании трудового договора (контракта). Во-вторых, оно обязательно в силу того, что действующим законодательством избрание по конкурсу установлено как непереносимое условие для возникновения или продолжения трудовых правоотношений между претендентом или педагогическим работником

и образовательной организацией (учреждением образования).

### Основная часть

#### Порядок проведения конкурса при замещении профессорско-преподавательских должностей в Российской Федерации

Заключению трудового договора на замещение должностей научно-педагогических работников в образовательных организациях высшего образования, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности (ч. 2 ст. 332 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) [1]).

В соответствии с п. 1 ст. 50 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [2] педагогические и научные работники относятся к научно-педагогическим работникам. Педагогические работники в свою очередь относятся к профессорско-преподавательскому составу образовательных организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования.

Действующее в настоящее время Положение о порядке замещения должностей научно-педаго-

гических работников в высшем учебном заведении РФ было утверждено приказом Министерства образования РФ от 26.11.2002 № 4114 [3] (далее – Положение от 26.11.2002).

Положение от 26.11.2002 определяет общий порядок проведения конкурсного отбора и заключения срочного трудового договора\* между образовательной организацией высшего образования и работником из числа научно-педагогического состава (профессорско-преподавательский состав, научные работники).

Положение от 26.11.2002 в части профессорско-преподавательского состава распространяется на профессоров, доцентов, старших преподавателей, преподавателей и ассистентов образовательной организации высшего образования РФ\*\*.

В соответствии с ч. 5 ст. 332 ТК РФ не проводится конкурс на замещение должностей декана факультета и заведующего кафедрой (выборные должности), должностей педагогических работников, занимаемых беременными женщинами, а также должностей педагогических работников, занимаемых по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса в определенных случаях допускается заключение трудового договора без избрания по конкурсу. Так, при приеме на должности педагогических работников по совместительству или в создаваемые образовательные организации высшего образования до начала работы ученого совета преподаватели принимаются на работу без конкурса, но на срок не более одного года. Для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу (ч. 4 ст. 332 ТК РФ).

Ректор (проректор) не позднее окончания учебного года объявляет фамилии и должности педагогических работников, у которых в следующем учебном году истекает срок договора или срок избрания. Данная информация помещается на доске объявлений (на сайте) образовательной организации (факультета). По указанным должностям ректор (проректор) объявляет конкурсный

отбор в том же порядке, что и для замещения вакантной должности, но не позднее чем за два месяца до окончания срока трудового договора или срока избрания педагогического работника.

Конкурс объявляется ректором (проректором) образовательной организации в периодической печати или в других средствах массовой информации не менее чем за два месяца до его проведения. Способ информирования о конкурсе указывает на его *публичный характер* и предполагает распространение данного объявления в широких кругах общественности. Оно адресовано не какому-либо заранее определенному лицу, а всякому, кто удовлетворит указанным в нем требованиям [4, с. 5, 10].

Само объявление еще не определяет конкретного состава субъектов конкурсных прав – он еще должен определиться. На этом этапе конкурса возникает лишь правовая обязанность образовательной организации в течение месячного срока принять заявления на участие в конкурсе от лиц, которые соответствуют требованиям, указанным в объявлении. Образовательной организации также следует учитывать, что ч. 2 ст. 331 и ст. 351<sup>1</sup> ТК РФ оговаривают обстоятельства, которые препятствуют осуществлению преподавательской деятельности.

Объявление конкурса выявляет лишь одного участника конкурсного отбора – образовательную организацию (как устроителя) и те условия, при которых образовательная организация принимает на себя определенные обязанности. На этом этапе пока еще неизвестно, какое количество правоотношений возникнет на основании сделанного образовательной организацией объявления о конкурсе и возникнут ли они вообще.

Перечень документов, прилагаемых к заявлению, в нормативных актах не конкретизируется. Представляется, что это должны быть прежде всего документы, подтверждающие соответствие претендента квалификационным требованиям по соответствующей педагогической должности: копия диплома о высшем образовании; список научных трудов; копия диплома кандидата (доктора) наук; копия аттестата доцента (профессора); в необходимых случаях – копия трудовой книжки, под-

\* В Положении от 26.11.2002 речь идет только о срочном трудовом договоре, поскольку оно было утверждено до принятия новой редакции ТК РФ, которая предоставила возможность заключения с научно-педагогическими работниками трудового договора на неопределенный срок (ст. 332).

\*\* На лиц, привлекаемых к преподавательской деятельности на условиях почасовой оплаты труда, Положение от 26.11.2002 не распространяется.

## НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

тверждающая наличие соответствующего стажа работы, а также документ об отсутствии у претендента заболевания, препятствующего осуществлению им педагогической деятельности, и документ, подтверждающий отсутствие у претендента судимости. Другие документы прилагаются к заявлению по договоренности между сторонами.

С момента подачи заявлений от претендентов и окончания срока их приема образовательная организация уже не просто связана возможностью приема заявлений от неопределенного круга лиц, а несет точно установленные обязанности перед конкретными субъектами, подавшими заявления. После приема заявления на участие в конкурсе правовое положение претендента меняется: он превращается в участника конкурса. С появлением второго участника возникает и само правоотношение. Таким образом, между образовательной организацией, объявившей конкурс, и каждым участником конкурсного отбора возникают собственно *конкурсные правоотношения*.

Следовательно, конкурсные правоотношения – это *относительные правоотношения*, в которых образовательная организация персонально связана с каждым участником. Конкретно определен, индивидуализирован не только управомоченный субъект, но и субъект юридической обязанности [5, с. 394]. При этом возникает столько правоотношений, сколько имеется участников, подавших заявления на участие в конкурсе. Данные правоотношения тесно связаны друг с другом с точки зрения соответствия претендентов тем или иным квалификационным требованиям, которые были указаны в объявлении о конкурсе. Из этого следует, что преимущества, которыми обладает один из участников, соответственно сужают возможности других участников конкурса; в этом состоит одна из особенностей конкурсного отбора. И все же участники не состоят в правоотношениях между собой. Наблюдается лишь соприкосновение их интересов, но не правовая связь между ними. На втором этапе образовательная организация уже активна, так как обязана провести конкурсный отбор кандидатов, участвующих в конкурсе в установленном порядке. Документы, поданные претендентами в образовательную организацию на участие в конкурсе, в последующем передаются на соответствующую кафедру.

Решению кафедры придается определенное правовое значение при проведении конкурса. Кафедра выносит рекомендации по каждой кандидатуре участника конкурсного отбора и доводит их впоследствии до сведения ученого совета образовательной организации (факультета) на его заседании до проведения тайного голосования.

На заседании соответствующей кафедры рассматриваются материалы, поступившие на конкурс по всем его участникам, включая и работающего педагогического работника. Но его «материалы» – это заявление на участие в конкурсе и список научных, методических работ, изобретений за период, прошедший с момента предыдущего избрания. Естественно, что иные документы (копии дипломов, аттестатов, трудовая книжка и др.) находятся в личном деле работника, следовательно, образовательная организация, проводящая конкурс, уже располагает ими. Представленный педагогическим работником список научных трудов характеризует его как научного работника, хотя 5 лет (или другой срок до 5 лет) с момента предыдущего избрания на конкурсную должность связаны не только с научными исследованиями, но и с выполнением педагогической работы. Если объем этой работы был достаточно велик и у работника не оставалось времени для реализации своего научного потенциала, то это может свидетельствовать лишь о недостаточно благоприятных условиях его трудовой деятельности, но не о его нежелании повышать свой научный рост и научную квалификацию. Мотивированные рекомендации кафедры по каждому участнику, обсуждаемому на кафедре, впоследствии доводятся до сведения членов ученого совета образовательной организации (факультета).

Исходя из идеи конкурса все его участники должны быть в равных условиях. В ныне действующем Положении о конкурсе установлено, что кафедра рассматривает поступившие материалы на всех участников конкурса, а ученый совет из всех участников выбирает одного, выражая свое отношение к нему путем тайного голосования (вычеркиванием или оставлением фамилии участников, внесенных в бюллетень\*). Следовательно, с точки зрения состязательности все претенденты на должность, включая и педагогического работника, занимающего эту должность в образователь-

\* Бюллетень, в котором не вычеркнута ни одна из фамилий в случае участия в конкурсном отборе двух или более претендентов на одну должность, признается недействительным (см. приложение к Положению от 26.11.2002).

ной организации, являются равными участниками конкурса.

Избрание по конкурсу характеризуется принятием соответствующего решения ученым советом образовательной организации (факультета). Его решение об избрании или неизбрании лица на определенную педагогическую должность – юридический факт, на который опирается ректор образовательной организации при заключении трудового договора с победившим участником конкурса.

При получении лицами, участвующими в конкурсе, равного количества голосов проводится повторное голосование на том же заседании ученого совета. Если ни один из претендентов не получил более 50% голосов членов ученого совета, то конкурсный отбор признается не состоявшимся и образовательная организация объявляет новый конкурс.

Успешно прошедшим конкурсный отбор считается участник, получивший путем тайного голосования не менее 1/2 голосов плюс один голос от числа принявших участие в голосовании при кворуме 2/3 списочного состава ученого совета.

Исходя из сложившейся практики при конкурсном отборе профессорско-преподавательского состава ассистенты, преподаватели, старшие преподаватели и доценты избираются на ученых советах факультетов, а профессора – на ученых советах образовательной организации, если иное не установлено уставом образовательной организации.

С принятием ученым советом решения об избрании на должность одного из нескольких участников изменяется как субъектный состав, так и содержание конкурсных правоотношений. Теперь образовательная организация связана определенными обязательствами только с конкретным участником, избранным ученым советом. Для данного лица конкурсные правоотношения будут трансформироваться в трудовые правоотношения, а для всех остальных участников они прекращаются. Четвертый этап конкурсного отбора параллельно порождает *правоизменяющие* и *правопрекращающие* последствия. Избранный участник получает право на утверждение ректором образовательной организации решения ученого совета о его избрании, а также на заключение трудового договора с образовательной организацией на срок избрания или на неопределенный срок в установленном порядке. Этому праву противостоит обязанность ректора утвердить данное решение ученого совета образовательной организации (факультета) и заклю-

чить трудовой договор с лицом, избранным по конкурсу. Правоотношения с теми участниками конкурса, которые не прошли по конкурсу, прекращаются. Завершающую функцию здесь выполняет выдача каждому участнику конкурсного отбора мотивированного заключения ученого совета образовательной организации (факультета) об избрании конкретного кандидата. Представляется, что мотивированное заключение о результатах конкурсного отбора должно быть направлено заинтересованным лицам в недельный срок. Документы, ранее поданные лицами, не прошедшими конкурс, могут быть возвращены им по их письменному заявлению сразу после завершения процедуры конкурсного отбора.

Таким образом, решение ученого совета прекращает те конкурсные правоотношения (между образовательной организацией и участниками конкурса), которые возникли и развились до его принятия.

Следовательно, при возникновении трудовых правоотношений по конкурсу из круга правомочий ректора образовательной организации исключена возможность единоличного выбора конкретного лица из числа нескольких претендентов на замещение определенной педагогической должности. В этом случае все правоотношения по избранию (выбору) кандидата на конкурсную должность отнесены к компетенции ученого совета образовательной организации (факультета).

Положительное завершение конкурсного избрания одного из участников на научно-педагогическую должность и последующее утверждение решения ученого совета приказом ректора образовательной организации автоматически не влекут возникновения *трудового правоотношения* между образовательной организацией и лицом, избранным на должность. Это отношение возникает в результате заключения трудового договора. Будучи урегулированным нормами трудового права, трудовой договор становится правовым отношением, в рамках которого его стороны – образовательная организация и педагогический работник – приобретают субъективные права и юридические обязанности, становятся субъектами трудового права. Однако стороны сами, притом независимо друг от друга и от государства, вправе решать вопрос о вступлении между собой в договорные отношения. Трудовой кодекс не только декларирует, но и гарантирует свободу трудового договора. Обязательным условием действительности трудового договора

является заключение его на основе согласованной воли его сторон, исключающей обман, насилие, угрозы.

### **Порядок проведения конкурса при замещении профессорско-преподавательских должностей в Республике Беларусь**

В случаях, предусмотренных ст. 24 Трудового кодекса Республики Беларусь [6] и иным законодательством о труде, заключению трудового договора могут предшествовать проведение конкурса, избрание на должность и иные мероприятия, позволяющие определить профессиональную пригодность претендующего на соответствующую работу, должность.

К профессорско-преподавательскому составу учреждения образования относятся педагогические работники, педагогическая деятельность которых направлена на:

- реализацию содержания образовательных программ высшего образования, образовательных программ дополнительного образования взрослых;
- руководство образовательной деятельностью учреждения образования.

Педагогическая деятельность профессорско-преподавательского состава включает в себя учебную, воспитательную и учебно-методическую работу.

Основные требования, предъявляемые к педагогическим работникам, определяются квалификационными характеристиками, утверждаемыми в порядке, установленном законодательством.

В силу п. 2 ст. 51 Кодекса Республики Беларусь об образовании от 13.01.2011 № 243-З [7] педагогическую деятельность не могут осуществлять лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью;
- имеющие судимость;
- признанные недееспособными или ограниченно дееспособными;
- не имеющие права заниматься педагогической деятельностью в случаях, предусмотренных законодательными актами.

При возникновении в период осуществления педагогической деятельности обстоятельств, препятствующих ее осуществлению, трудовые отношения педагогического работника прекращаются в соответствии с законодательством.

На основании п. 28 Положения об учреждении высшего образования [8] должности педагогических работников в учреждении высшего образования замещаются по конкурсу в порядке, определенном Положением о порядке проведения конкурса при замещении должностей педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава в учреждениях высшего образования Республики Беларусь, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 21.06.2011 № 806 (далее – постановление № 806) [9].

К педагогическим работникам постановление № 806 относит ассистента, преподавателя, старшего преподавателя, доцента, профессора, заведующего кафедрой, заведующего филиалом кафедры.

Порядок проведения конкурса на замещение должностей педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава определяется Положением о порядке проведения конкурса при замещении должностей из числа профессорско-преподавательского состава в учреждениях высшего образования Республики Беларусь. В соответствии с постановлением № 806 замещение по конкурсу должностей педагогических работников – ассистентов, преподавателей, старших преподавателей, доцентов, профессоров и заведующих кафедрами – осуществляется на срок до 5 лет.

Конкурс объявляется руководителем учреждения высшего образования в средствах массовой информации не менее чем за два месяца до окончания срока избрания лица, занимающего определенную должность. При наличии вакантной должности конкурс объявляется руководителем учреждения высшего образования на протяжении учебного года по мере ее появления.

Согласно п. 8 постановления № 806 не объявляется конкурс на замещение должностей, занятых беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до 5 лет.

Не проводится конкурс для лиц, освоивших образовательную программу 2-й ступени или 1-й ступени и имеющих стаж работы на должности преподавателя-стажера не менее одного года, а также лиц освоивших программу аспирантуры (адъюнктуры). Указанные лица могут замещать должности ассистента или преподавателя без конкурса в течение двух лет. Лица, освоившие образовательную программу докторантуры, могут замещать должности педагогических работников без конкурса в течение года.

Как предусмотрено п. 12 постановления № 806, избранию по конкурсу лиц, ранее не работавших на штатных педагогических должностях, должна предшествовать их педагогическая деятельность в течение одного года в учреждении образования на условиях совместительства.

Согласно п. 14 постановления № 806 в конкурсе при замещении должностей ассистента, преподавателя, старшего преподавателя могут принимать участие лица, имеющие, как правило, ученую степень кандидата наук, стаж педагогической деятельности в соответствии с квалификационными требованиями. Однако указанные должности могут замещаться по конкурсу также лицами без наличия ученой степени, но имеющими опыт педагогической деятельности, научно-исследовательской и производственной работы.

Лица, желающие принять участие в конкурсе, в течение месяца со дня опубликования объявления о проведении конкурса подают заявление на имя руководителя учреждения образования. К заявлению в силу требований п. 18 постановления № 806 должны быть приложены следующие документы:

- личный листок по учету кадров;
- автобиография;
- копии документов об образовании, ученой степени, ученого звания;
- характеристика с последнего места работы;
- список научных работ, изобретений, патентов.

Лица, работающие в учреждении образования, в котором проводится конкурс, подают только заявление, список научных работ, изобретений и патентов. Педагогическому работнику из числа профессорско-преподавательского состава, желающему принять участие в конкурсе в другом учреждении высшего образования, выдается характеристика по месту работы не позднее чем за 10 дней со дня обращения.

Документы, поступившие на конкурс, в соответствии с п. 20 постановления № 806 вначале рассматриваются на заседании соответствующей кафедры. При этом заседание кафедры считается полномочным, если на нем присутствовало не менее двух третей штатных преподавателей (в т. ч. совместителей) и научных сотрудников. По каждому кандидату, участвовавшему в конкурсе, кафедра принимает открытым (тайным) голосованием заключение с соответствующей рекомендацией. Заключение принимается простым большинством голосов присутствующих на заседании кафедры сотрудников.

Заседание кафедры, на котором обсуждается кандидатура на замещение должности заведующего кафедрой, проводит декан факультета либо уполномоченный на это проректор учреждения образования. Декан факультета (проректор), если он не является членом данной кафедры, при принятии кафедрой заключения по кандидатурам на должность заведующего кафедрой в голосовании не участвует. Претенденты на конкурсную должность могут присутствовать на заседании кафедры, рассматривающей их кандидатуру.

Заключение кафедры в 10-дневный срок оформляется протоколом и направляется для дальнейшего рассмотрения в совет учреждения высшего образования (совет факультета). Избрание по конкурсу на должности ассистента, преподавателя, старшего преподавателя и доцента осуществляется на совете факультета, а на должности профессора и заведующего кафедрой – на совете учреждения высшего образования.

На совете учреждения высшего образования (факультета) перед проведением тайного голосования объявляются заключение кафедры с соответствующей рекомендацией, итоги повышения квалификации, список научных работ, изобретений и патентов за период предшествовавший конкурсу.

В бюллетень для тайного голосования включаются фамилии всех кандидатов на замещение должности. Решение совета учреждения высшего образования (факультета) считается правомочным, если за него проголосовало более половины участников при наличии на заседании совета не менее двух третей его членов.

Если по результатам проведения конкурса кандидаты на замещение должностей ассистента, преподавателя, старшего преподавателя и доцента не согласны с решением совета факультета, то они имеют право обратиться в совет учреждения высшего образования. Решение совета учреждения высшего образования, которое также принимается тайным голосованием, является окончательным.

О результатах прошедшего конкурса секретарь совета учреждения высшего образования (факультета) сообщает его участникам в письменной форме.

Лицо, избранное по конкурсу, принимается на соответствующую должность путем заключения контракта. Срок, на который заключается контракт, определяется нанимателем. В случае если контракт заключен на срок менее 5 лет, учреждение

образования вправе продлить его в пределах срока избрания по конкурсу либо вновь объявить конкурс.

### **Общие проблемы избрания по конкурсу**

Избрание по конкурсу профессорско-преподавательского состава в Российской Федерации и в Республике Беларусь можно рассматривать как правоотношение. Как мы видим, конкурс – это достаточно сложное правовое явление, и его следует отнести к сложному фактическому составу.

Нужно признать, что *конкурсное правоотношение* имеет длящийся характер с определенными этапами развития применительно к последовательному совершению ряда юридически целенаправленных действий. *Первому* этапу конкурса соответствует процедура объявления конкурса образовательной организацией (учреждением образования), *второму* – прием заявлений от претендентов на участие в конкурсе, *третьему* – принятие мотивированной рекомендации по каждому участнику коллективом соответствующей кафедры, *четвертому* – избрание конкретного лица ученым советом (советом) образовательной организации (учреждения образования) или факультета, *пятому* – утверждение (неутверждение) ректором решения ученого совета образовательной организации (факультета) об избрании одного из участников конкурса.

Исходя из анализа правового регулирования нормативных актов, регулирующих порядок проведения конкурсного отбора профессорско-преподавательского состава в Российской Федерации и в Республике Беларусь можно выделить следующие общие проблемы.

1. В процессе проведения конкурсного отбора со стороны образовательной организации (учреждения образования) может возникнуть необходимость внести некоторые изменения в ранее объявленные обязательные условия конкурса или даже необходимость его отмены, если конкурс был объявлен ошибочно. Однако внесение изменений, а тем более отмена конкурса, существенно ущемляют интересы лиц, пожелавших принять в нем участие, особенно тех, кто уже подал заявление для участия в конкурсном отборе. К сожалению, ни российское трудовое законодательство, ни законодательство Республики Беларусь не дают ответа на вопрос о том, имеет ли право образовательная организация (учреждение образования) как устроитель конкурса вносить соответствующие

изменения в условия конкурсного отбора претендентов, а также отменять его и каков процедурный характер этих действий.

На наш взгляд, такую возможность для образовательной организации нельзя исключить; кроме того, нельзя ставить необходимость изменения условий конкурса или его отмены в зависимость от волеизъявления претендентов. В связи с этим образовательная организация (учреждение образования) должна иметь право вносить необходимые изменения в обязательные условия конкурса или отменять его даже в тех случаях, когда кто-либо из претендентов уже подал заявление для участия в конкурсном отборе. Однако возможность внесения изменений или отмены конкурса должна быть ограничена половиной месячного срока, установленного для приема заявлений образовательной организацией (учреждением образования) от возможных претендентов.

Изменение условий конкурса или его отмена должны быть доведены до сведения возможных и реальных его участников, т.е. тех лиц, на которых было рассчитано объявление о конкурсном отборе. Объявление об изменении условий конкурса или о его отмене должно быть сделано в том же порядке или в той же форме, в какой объявлялся сам конкурс. Только выполнение этого требования может освободить впоследствии образовательную организацию (учреждение образования) от обязанности принимать заявления для участия в конкурсном отборе, даже если претендент и не знал о внесенных в условия конкурса изменениях либо о его отмене.

На наш взгляд, право образовательной организации (учреждения образования) вносить соответствующие изменения в условия объявленного конкурса или право его отмены, а также процедура внесения этих изменений или отмены конкурса должны найти правовое закрепление в соответствующем правовом нормативном акте, например в Положении о конкурсе.

2. В действующих Положениях о конкурсе Российской Федерации и Республики Беларусь не указано, какое должностное лицо принимает заявления и несет ответственность за организацию и проведение конкурса в образовательной организации. Исходя из сложившейся практики, это может быть *начальник отдела кадров* или *ученый секретарь*. Конкретное должностное лицо должно быть указано в локальном нормативном акте образовательной организации или в соответствующей

щем приказе ректора. В обязанности данного лица входят проверка комплектности представляемых документов, правильного их заполнения, предоставление справочной информации претендентам о замещаемой должности, об основных условиях трудового договора, а также о процедуре проведения конкурсного отбора.

3. Также в указанных положениях ничего не сказано, как поступить в том случае, если кафедра принимает *отрицательное заключение* по всем кандидатурам, участвующим в конкурсном отборе, либо вообще *не принимает решения*. На наш взгляд, в этом случае все претенденты должны все же вноситься в бюллетени тайного голосования для последующего обсуждения и конкурсного отбора на ученом совете (совете) образовательной организации (учреждения образования) или факультета. Только решение *ученого совета (совета)* может иметь юридически обоснованное значение для образовательной организации (учреждения образования) о неизбрании всех указанных претендентов на конкурсную должность.

4. Представляется, что в целях повышения гарантий прав педагогических работников, а также ответственности членов ученого совета (совета) при рассмотрении вопросов, касающихся избрания по конкурсу, желательнее установить количественные ограничения, по которым на одном заседании ученого совета (совета) рассматривались бы материалы об избрании, но не более чем на 10 педагогических должностей. В противном случае обсуждение кандидатов на соответствующие педагогические должности и само голосование будут носить явно формальный характер.

5. С принятием ученым советом (советом) решения об избрании на должность одного из нескольких претендентов изменяется как субъектный состав, так и содержание конкурсных правоотношений. Теперь образовательная организация (учреждение) связана определенными обязательствами только с конкретным участником, избранным ученым советом (советом). Для данного лица конкурсные правоотношения будут трансформироваться в трудовые правоотношения, а для всех остальных участников они прекращаются. Четвертый этап конкурсного отбора параллельно порождает *правоизменяющие* и *правопрекращающие* последствия. Избранный участник получает право

на утверждение ректором образовательной организации (учреждения образования) решения ученого совета (совета) о его избрании, а также на заключение трудового договора с образовательной организацией (учреждением образования) на срок избрания или в соответствии с российским законодательством – на неопределенный срок в установленном порядке. Этому праву противостоит обязанность ректора утвердить данное решение ученого совета (совета) образовательной организации (учреждения образования) или факультета и заключить трудовой договор с лицом, избранным по конкурсу. Правоотношения с теми участниками конкурса, которые не прошли по конкурсу, прекращаются. Завершающую функцию здесь выполняет выдача каждому участнику конкурсного отбора мотивированного заключения ученого совета образовательной организации (учреждения образования) или факультета об избрании конкретного участника конкурса. Представляется, что мотивированное заключение о результатах конкурсного отбора должно быть направлено заинтересованным лицам в *недельный* срок. Документы, ранее поданные претендентами, не прошедшими конкурс, могут быть возвращены им по их письменному заявлению сразу после завершения процедуры конкурсного отбора.

6. Лицо, избранное по конкурсу, в дальнейшем может либо не изъявить желания о заключении трудового договора, либо вовсе не появиться в высшем учебном заведении\*. Поэтому при отсутствии трудового договора (контракта) трудовое правоотношение не возникает, хотя конкурс и состоялся. Срок, в течение которого избранный по конкурсу претендент может претендовать на заключение с образовательной организацией (учреждением образования) трудового договора (контракта), действующим российским законодательством и законодательством Республики Беларусь не определен, поэтому на практике данный вопрос решается соглашением сторон. Однако отсутствие четкости в данном вопросе может при определенных обстоятельствах привести к негативным последствиям. Представляется, что лицо, избранное по конкурсу на педагогическую должность, имеет право, например в течение месяца\*\* после принятия ученым советом (советом) соответствующего решения, заключить с образовательной организа-

\* Претендент может участвовать в конкурсном избрании одновременно в двух или более образовательных организациях высшего образования, что не запрещается российским законодательством.

\*\* Подобная точка зрения уже высказывалась в юридической литературе [10, с. 51].

цией (учреждением образования) трудовой договор (контракт). Необходимо законодательно гарантировать лицу, избранному по конкурсу, заключение трудового договора в течение конкретного срока после принятия ученым советом (советом) соответствующего решения. Законодательно также целесообразно закрепить последствия неявки (несвоевременной явки) избранного лица для заключения трудового договора (контракта). Неявка без уважительной причины претендента в течение указанного срока для заключения трудового договора должна лишать его впоследствии права требовать от образовательной организации (учреждения образования) заключения трудового договора (контракта) на основании акта избрания по конкурсу, и последний должен утрачивать свое юридическое значение.

Акт избрания по конкурсу не может иметь юридическую силу до *бесконечности*, поскольку это существенно ущемляет права образовательной организации (учреждения образования). Избранный кандидат может в любой момент предъявить свое право на заключение трудового договора (контракта). По этой причине образовательная организация (учреждение образования) не может объявить по данной должности повторный (новый) конкурс, а также принять на эту должность временного работника.

Вместе с тем и образовательная организация (учреждение образования) по своей инициативе не должна препятствовать своевременному заключению трудового договора (контракта) с победившим претендентом. Представляется, что в течение того же месячного срока образовательная организация в лице ректора (проректора) обязана заключить с избранным по конкурсу лицом трудовой договор (контракт). В противном случае ректор в письменной форме должен изложить избранному по конкурсу претенденту причину, которая препятствует заключению с ним трудового договора (контракта), что позволит ему обжаловать действия образовательной организации (учреждения образования) в судебном порядке.

На наш взгляд, указанный месячный (или иной другой) срок и ограничение права претендента и обязанности образовательной организации (учреждения образования) на заключение трудового договора (контракта) после истечения указанного срока должны быть закреплены в соответствующем нормативном акте. Таким актом может быть, например, Положение о конкурсном избра-

нии на должность педагогических работников в образовательных организациях (учреждениях образования) высшего и дополнительного профессионального образования.

## Заключение

При конкурсном порядке установления трудовых правоотношений как в Российской Федерации, так и в Республике Беларусь решающее значение придается не тем элементам общего порядка, которые существуют при обычных условиях возникновения трудовых правоотношений, а элементам, присущим только конкурсу. Во-первых, обязательны квалификационные требования к участникам конкурсного отбора, строгое соблюдение процедуры конкурса, обеспечивающей максимальную степень ознакомления членов ученого совета (совета) с материалами конкурса по каждому участнику. Во-вторых, обязательно наличие решения ученого совета (совета) образовательной организации (учреждения высшего образования) или факультета об избрании одного из нескольких участников конкурсного отбора. В-третьих, право выбора лучшего участника конкурса принадлежит не ректору (руководителю), а ученому совету (совету), т.е. выборному представительному органу, который не может быть стороной в трудовых правоотношениях и который не правомочен заключать трудовой договор (контракт) с избранным претендентом от имени образовательной организации (учреждения образования). В случае если ученый совет (совет) принимает отрицательное решение в отношении определенного лица, его право на установление в результате данного конкурса трудовых отношений с образовательной организацией (учреждением образования) погашается [11]. Но в случае принятия положительного решения ученым советом (советом) создается конкретная предпосылка вступления в трудовое правоотношение.

Таким образом, общие особенности конкурсного избрания на должности педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава в образовательной организации высшего образования (учреждении образования) состоят в следующем:

- замещение должности по конкурсу проводится независимо от того, занята ли эта должность конкретным лицом или она является вакантной;
- конкурс объявляется регулярно через каждые 5 лет или в связи с окончанием срока трудо-

вого договора (контракта) педагогического работника;

– к замещению должности допускаются только лица, соответствующие установленным требованиям (критериям);

– конкретный участник конкурса для замещения должности определяется ученым советом образовательной организации (советом учреждения образования) или факультета путем избрания его тайным голосованием;

– ректор (проректор) организует конкурс, но он не вправе без решения ученого совета (совета) заключить трудовой договор (контракт) с кем-либо из участников конкурса;

– трудовой договор (контракт) образовательная организация (учреждение образования) в лице ректора заключает только с лицом, в установленном порядке избранным по конкурсу ученым советом (советом) образовательной организации (учреждения образования) или факультета.

### Список цитированных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

2. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2012. – № 53. – Ст. 7598.

3. Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации, утвержденное приказом Министерства образования Российской Федерации от 26.11.2002 № 4114 // Вестник образования России. – 2003. – № 5.

4. Дзегорайтис, А.Б. Конкурс в советском гражданском праве / А.Б. Дзегорайтис: автореф. дис. ... к.ю.н. – Л., 1969. – С. 5, 10.

5. Поляков, А.В. Общая теория права: учеб. / А.В. Поляков, Е.В. Тимошина. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2005. – 468 с.

6. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70.

7. Кодекс Республики Беларусь об образовании от 13.01.2011 № 243-З // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2011. – № 13. – 2/1795.

8. Об утверждении Положения об учреждении высшего образования: Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 01.08.2012 № 93 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – 30.10.2012. – 8/26498.

9. Об утверждении положения о порядке проведения конкурса при замещении должностей педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава в учреждениях высшего образования Республики Беларусь: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 21.06.2011 № 806 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2011. – № 72. – 5/34007.

10. Войленко, Е.И. Трудовые права преподавателей высших и средних учебных заведений / Е.И. Войленко, В.Л. Гейхман, О.М. Крапивин. – М., 1974. – 255 с.

11. Дзегорайтис, А.Б. Конкурс в советском гражданском праве / А.Б. Дзегорайтис // Изв. вузов. Правоведение. – 1968. – № 6. – С. 59.

### Summary

This article examines the competitive procedure for substitution positions faculty universities in Russia and Belarus on the basis of comparative legal method. The article identifies common problems of legal regulation of relations in this area, and formulate conclusions and suggestions for improving the legislation of both countries on the basis of the latest legislation.

Статья поступила в редакцию 05.05.2014

**С.В. Кобылинская**, кандидат юридических наук, старший преподаватель кафедры земельного, трудового и экологического права Кубанского государственного аграрного университета

УДК 349

## ЗАКОНОТВОРЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

### Аннотация

Статья посвящена вопросам законотворческой деятельности субъектов Российской Федерации в сфере социального обеспечения. Автором предпринята попытка раскрыть основные причины несовершенства нормотворческой деятельности субъектов Российской Федерации в исследуемой области. На основании анализа законотворческой деятельности субъектов Российской Федерации в части внесения законопроектов установлена их низкая активность. В статье приведен анализ состояния источников права исследуемой отрасли на региональном уровне. Сделаны выводы о расширении практики обмена опытом в правотворческой деятельности органов законодательной власти субъектов Российской Федерации в области социального обеспечения для повышения ее эффективности.

### Введение

В Конституции Российской Федерации (далее – Конституция РФ) закреплена система источников права, главное место среди которых занимают сама Конституция РФ, законы, подзаконные нормативные акты, которые по выражению А.В. Мицкевича, составляют «становой хребет» всей системы источников права [1, с. 236]. Развитие российского государства характеризуется возрастающим уровнем законотворчества в субъектах Российской Федерации. Система источников права социального обеспечения достаточно сложна и противоречива [2, с. 101].

В соответствии со ст. 72 Конституции РФ вопросы здравоохранения, защиты семьи, материнства, отцовства и детства, социального обеспечения находятся в совместном ведении Российской Федерации и ее субъектов. Наибольшее значение в системе источников имеют федеральные нормативные правовые акты. Они определяют социальную политику государства, т.е. принятие федеральных программ в области социального развития, утверждение федерального бюджета, федеральных налогов и сборов, которые служат источником финансирования государственных пенсий, пособий, компенсаций, субсидий и оплаты медицинских и социальных услуг.

### Основная часть

Как установлено ст. 11 Конституции РФ, государственную власть в субъектах Российской Федерации осуществляют образуемые ими органы государственной власти. Разграничение предметов ведения и полномочий между органами государственной власти Российской Федерации и органами государственной власти субъектов Российской Федерации осуществляется Конституцией, федеральными и иными договорами о разграничении предметов ведения и полномочий.

Особое значение при определении компетенции субъектов Российской Федерации имеет ст. 73 Конституции РФ, в соответствии с которой вне пределов ведения Российской Федерации и полномочий Российской Федерации по предметам совместного ведения Российской Федерации и субъектов Российской Федерации последние обладают всей полнотой государственной власти. Следовательно, Конституция не устанавливает перечня исключительных полномочий субъектов Федерации. Тем самым она способствует разворачиванию инициативы субъектов Федерации, укреплению их самостоятельности [3, с. 9].

Обращает на себя внимание постановление Правительства Москвы от 23.01.2014 № 8-ПП

о проведении в г. Москве пилотного проекта по имущественной поддержке семей, принявших на воспитание по договорам о приемной семье детей старшего возраста и (или) детей-инвалидов [4]. Речь идет о предоставлении гражданам, заключившим соглашение об участии в пилотном проекте и принявшим на воспитание 5 и более детей-сирот, жилого помещения в г. Москве по договору безвозмездного пользования. Представляется целесообразным расширение практики обмена опытом в правотворческой деятельности органов законодательной власти субъектов Российской Федерации в области социального обеспечения для повышения ее эффективности.

Федеральные законы не могут заменить правовые акты субъектов Российской Федерации в силу детализации норм федерального законодательства применительно к условиям соответствующего субъекта Федерации [5, с. 24]. В законах субъектов Российской Федерации даются определения нормативных правовых актов субъектов.

Так, на основании ст. 2 Закона Краснодарского края от 06.06.1995 № 7-КЗ «О правотворчестве и нормативных правовых актах Краснодарского края» нормативный правовой акт Законодательного Собрания Краснодарского края – акт, принятый Законодательным собранием Краснодарского края в рамках его компетенции и содержащий правовые нормы [6].

Следует отметить низкую активность субъектов Российской Федерации в части законодательной инициативы в области социальной политики. Законодательное собрание Краснодарского края с 2005 по 2013 гг. внесло в Государственную Думу 9 законопроектов, из них ни одного, регулирующего правоотношения в области социального обеспечения.

В период с 2004 по 2013 гг. Комитетом Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов рассмотрено с принятием решения 180 законопроектов. Ситуация по субъектам права законодательной инициативы выглядит следующим образом: Государственная Дума – 87, Правительство Российской Федерации – 51, регионы Российской Федерации – 40, Президент Российской Федерации – 1, Совет Федерации – 1 [7].

Законодательство о социальном обеспечении в субъектах РФ представлено большим количеством разных видов нормативных правовых актов. При этом федеральное законодательство не ограничивает инициативу правового регулирования субъектов Федерации, предоставляя возможность дополнять отдельные положения, не урегулированные федеральным законодательством в об-

ласти предмета совместного ведения [8, с. 252]. Неравномерность экономического положения субъектов РФ в совокупности с иными факторами приводит к законодательному установлению различных условий социального обеспечения для граждан в разных субъектах РФ. Как справедливо отмечает С.И. Кобзева, говоря о правотворческой деятельности субъектов Российской Федерации, «единственным условием в этом случае является соответствие указанного закона духу и букве федерального законодательства» [8, с. 158].

По нашему мнению, заслуживает внимания опыт законодателей Воронежской области, в которой существовало большое число законов, предоставляющих льготы отдельным категориям граждан. По результатам мониторинга в целях улучшения качества и повышения эффективности регулирования данных правоотношений все они были систематизированы в единый Закон Воронежской области от 14.11.2008 № 103-03 «О социальной поддержке отдельных категорий граждан в Воронежской области». Если на момент принятия в 2005 г. он предусматривал 19 категорий граждан, меры социальной поддержки которых финансируются исключительно за счет средств областного бюджета, то на 01.06.2012 их число возросло до 25 [9, с. 29]. Также по пути принятия единого закона на уровне субъекта Федерации, который бы объединял нормы о социальной поддержке всех категорий населения региона, пошло значительное количество субъектов (Амурская область, Мордовия, Тюменская область, Республика Адыгея [10] и др.).

Одним из факторов эффективности законодательства является его системность. Так, 28.12.2004 принят «Социальный кодекс Белгородской области». По нашему мнению, представляется удачной попытка законодателя собрать воедино, обобщить, систематизировать разрозненные нормативные правовые акты, касающиеся социального обслуживания всех категорий населения. Также был принят Закон г. Москвы от 09.07.2008 № 34 «О социальном обслуживании населения города Москвы» [11, с. 163], который содержит принципы социального обслуживания, круг лиц, виды услуг, формы социального обслуживания, государственные стандарты и, по сути, носит кодифицированный характер.

По мнению некоторых авторов, тенденция принятия на региональном уровне кодифицированных актов по предметам совместного ведения Российской Федерации и ее субъектов является весьма спорной, особенно с учетом того, что на федеральном уровне до настоящего времени кодифицированных актов, посвященных регулированию этих вопросов, нет.

На основании проведенного нами исследования можно выделить недостатки нормотворческой деятельности субъектов Российской Федерации:

- дублирование норм федерального законодательства (вместо конкретизации);
- конкуренция норм;
- слабая оценка возможных правовых последствий;
- нечеткость формулировок;
- отсутствие санкции в нормах права социального обеспечения (как в регионах, так и в Российской Федерации в целом).

По мнению многих авторов, в настоящее время можно констатировать невысокое качество законодательства о социальном обеспечении в субъектах Российской Федерации [12].

Право социального обеспечения, являясь сложным системным образованием, не застраховано от внутренних противоречий и дефектов. Динамика общественных отношений и ошибки правотворческих органов во многом обуславливают количественный и качественный характер логико-структурных дефектов или, иными словами, пробелов в праве [13, с. 404–406]. Представляется, что приведенное мнение автора в равной мере имеет отношение к правотворческому процессу как на федеральном уровне, так и на уровне субъекта Российской Федерации.

В законодательстве ряда субъектов Российской Федерации имеются пробелы в регулировании отдельных вопросов в данной области правоотношений. Так, органами государственной власти субъектов Российской Федерации не приняты нормативные правовые акты, регулирующие вопросы:

- 1) установления размера единовременного денежного пособия в случае гибели работников организаций здравоохранения, находящихся в ведении субъекта Российской Федерации (Республика Карелия, Саратовская область);
- 2) определения порядка обеспечения единовременным денежным пособием лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (Республика Хакасия);
- 3) установления нормы обеспечения одеждой, обувью, мягким инвентарем, оборудованием выпускников областных государственных образовательных учреждений из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, за исключением лиц, продолжающих обучение по очной форме в образовательных учреждениях профессионального образования (республики Ингушетия, Калмыкия, Чеченская, Северная Осетия-Алания, Иркутская область) [14];

- 4) установления размера и порядка возмещения расходов на курсы по подготовке к поступлению в учреждения среднего и высшего профессионального образования детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (республики Ингушетия, Калмыкия, Чеченская, Северная Осетия-Алания, Краснодарский край);

- 5) установления мер социальной поддержки при оказании медико-социальной помощи гражданам, страдающим заболеваниями, представляющими опасность для окружающих, а также определения условий и порядка обеспечения льготной зубопротезной помощью отдельных категорий граждан (Вологодская область);

- 6) установления порядка компенсации малоимущим гражданам затрат, понесенных ими на приобретение газа, и формирования перечня указанных категорий граждан (Чувашская Республика, Москва).

## Заключение

В ходе проведенного исследования законодательства субъектов Российской Федерации по вопросам социального обеспечения в региональных правовых актах выявлены следующие характерные нарушения Конституции Российской Федерации и федерального законодательства.

1. Ограничение гарантированных Конституцией Российской Федерации и федеральным законодательством прав и свобод граждан Российской Федерации.

2. Превышение полномочий субъекта Российской Федерации по предметам совместного ведения Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, принятие нормативных правовых актов в нарушение установленной компетенции органа государственной власти субъекта Российской Федерации.

3. Наличие в нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, регулирующих вопросы социального обеспечения, положений, способствующих созданию условий для проявления коррупции.

4. Внутренняя противоречивость регионального законодательства.

Проведенное исследование законодательства субъектов Российской Федерации в области социального обеспечения показало, что в целом исполнение требований федерального законодательства в сфере социального обеспечения в субъектах Российской Федерации осуществляется на должном уровне. Представляется, что органами государственной власти субъектов Российской Федерации

Федерации не достаточно активно реализуются предоставленные федеральным законодательством полномочия по регулированию правоотношений в данной сфере, в первую очередь очевиден низкий уровень реализации права субъектов на участие в формировании федерального законодательства в области права социального обеспечения посредством внесения законопроектов.

### Список цитированных источников

1. Общая теория государства и права: академический курс: в 3 т. Изд. 2-е / отв. ред. М.Н. Марченко. – Т. 2. – М., 2001. – 656 с.
2. Право социального обеспечения России: учеб. 4-е изд., перераб. и доп. / М.Л. Захаров, Э.Г. Тучкова. – М.: Волтерс Клувер, 2005. – 614 с.
3. Гряда, Э.А. Правовое регулирование земельных отношений в субъектах Российской Федерации: учеб. пособ. / Э.А. Гряда. – Краснодар: КубГАУ, 2010. – 171 с.
4. Официальный сайт Правительства Москвы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mos.ru>. – Дата доступа: 23.01.2014.
5. Чертков, А.Н. Место и роль субъектов Российской Федерации в системе законодательного регулирования в сфере совместного ведения / А.Н. Чертков // Журнал российского права. – 2005. – № 5. – С. 27–38.
6. О правотворчестве и нормативных правовых актах Краснодарского края: Закон Краснодарского края от 06 июня 1995 № 7-КЗ с изм. и доп. от 18.12.2013 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://admkrain.krasnodar.ru>. – Дата доступа: 19.12.2013.
7. Государственная дума. Официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://asozd2.duma.gov.ru>. – Дата доступа: 19.12.2013.
8. Кобзева, С.И. Источники права социального обеспечения России: монография / С.И. Кобзева. – М.: Проспект, 2014. – 264 с.
9. Бекетова, С.М. Особенности законодательного процесса в субъектах Российской Федерации в современный период / С.М. Бекетова // Государственная власть. Законодательный процесс. Конституционное право. Публичное управление. – 2013. – № 1. – С. 25.
10. О социальной поддержке граждан отдельных категорий: Закон Амурской области от 05 дек. 2005 № 99-ОЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://russia.bestpravo.ru/amurs/data01/tex10935.htm>. – Дата доступа: 19.12.2013; О мерах социальной поддержки отдельных категорий населения, проживающего в Республике Мордовия: Закон Республики Мордовия от 28 дек. 2004 г. № 103-3. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/law/review/reg/rlaw/rlaw3142013-08-18.html>. – Дата доступа: 19.12.2013; О социальной Поддержке отдельных категорий граждан в Тюменской области: Закон Тюменской области от 28 дек. 2004 г. № 331 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc;base=RLAW026;n=83104>. – Дата доступа: 19.12.2013; О мерах социальной поддержки отдельных категорий жителей Республики Адыгея: Закон Республики Адыгея от 30 дек. 2004 г. №278 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc;base=RLAW977;n=30079>. – Дата доступа: 19.12.2013.
11. Ведомости Московской городской Думы. – 13.10.2008. – № 9. – Ст. 163.
12. Самарина, О.А. Состояние законодательства о социальном обеспечении субъектов РФ: общий анализ / О.А. Самарина // Международный конгресс молодых ученых – юристов. – Пермь: Перм. гос. нац. иссл. ун-т., 2012. – С. 220–222.
13. Романова-Шалыгина, Т.С. Проблемы социального обеспечения граждан, имеющих детей, и дошкольного образования в Российской Федерации / Т.С. Романова-Шалыгина // Молодой ученый. – 2013. – № 4. – С. 404–406.
14. Нормы, регулирующие указанные правоотношения в Краснодарском крае, были приняты 30.12.2013 путем внесения изменений в Закон Краснодарского края от 31.05.2005 № 880-КЗ «Об обеспечении дополнительных гарантий по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в Краснодарском крае» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://admkrain.krasnodar.ru>. – Дата доступа: 30.12.2013.

### Summary

The article deals with the legislative activity of the Russian Federation in the field of social security. The author tries to reveal the main causes of rulemaking imperfections of subjects of the Russian Federation in the area of study. Their low activity was set, based on the analysis of legislative activity in the subjects of the Federation of the bills introduction. The article gives an analysis of the sources of law study industry at the regional level. There are conclusions about the expansion of the experience exchange practice in legislative activities of the legislature of the Russian Federation in the field of social security in order to improve its efficiency.

Статья поступила в редакцию 03.02.2014

**Е.И. Кульчицкая**, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового, аграрного и экологического права Львовского национального университета имени Ивана Франко

УДК 349.3

## ПРАВОВЫЕ ФОРМЫ УЧАСТИЯ ПРОФСОЮЗОВ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ УКРАИНЫ

### Аннотация

Статья посвящена исследованию правовых форм участия профсоюзов в системе социального страхования Украины. Ввиду существования двух видов социального страхования автор определяет правовые формы участия профсоюзов в общеобязательном государственном и негосударственном социальном страховании. Профсоюзы участвуют в формировании органов управления страховыми фондами общеобязательного государственного социального страхования, а также формируют и обеспечивают работу комиссии предприятия, учреждения, организации по общеобязательному государственному социальному страхованию в связи с временной утратой трудоспособности. В сфере негосударственного социального страхования они наделены возможностью учреждать профессиональные пенсионные фонды, становиться вкладчиком других негосударственных пенсионных фондов, а также стимулировать работодателей к внедрению дополнительных видов пенсионного обеспечения за счет собственных средств.

### Введение

Ученые-правоведы, которые исследовали деятельность профсоюзных организаций советского периода, часто обращали свое внимание на их роль в сфере социального обеспечения граждан. Это объясняется, в частности, тем фактом, что широкое участие трудящихся в управлении государственными и общественными делами признавалось одним из основных принципов советской государственности. Более того, профсоюзы в СССР имели право законодательной инициативы, совместно с государственными органами принимали нормативные правовые акты. Поэтому неслучайно М.О. Смирнова в своей диссертационной работе исследовала правотворческую деятельность профсоюзов в сфере социального обеспечения, а Г.С. Симоненко в своих трудах обосновывал роль профсоюзов в совершенствовании социального страхования.

Сейчас в Украине ученые в основном исследуют функции профсоюзов в сфере трудовых правоотношений. Обозначенным вопросам посвящены труды О.И. Лысяка, Ф.А. Цесарского, Н.А. Цыган-

чук, Ю.Н. Щотовой и др. Наряду с этим вне поля зрения ученых остаются вопросы участия профсоюзов в системе социального страхования Украины. Поэтому целью данной статьи является выделение форм участия профсоюзов в системе социального страхования Украины.

### Основная часть

В зависимости от источников образования социальных страховых фондов и с учетом их правового положения В.Я. Бурак [1, с. 235] различает два вида социального страхования: государственное общеобязательное социальное страхование и негосударственное социальное страхование. Называя одной из организационно-правовых форм социального обеспечения социальное страхование за счет обязательных и добровольных страховых взносов в соответствующий фонд общеобязательного социального страхования или негосударственные страховые фонды, такую точку зрения фактически разделяет С.Н. Прилипко [2, с. 26–27]. Исходя из этого, мы попытаемся выделить формы участия профсоюзов в системе социального стра-

хования, исследуя их роль в общеобязательном государственном и негосударственном социальном страховании.

На основании анализа законодательства Украины можно выделить несколько форм участия профсоюзов в системе общеобязательного государственного социального страхования. Первой формой является участие профсоюзов в формировании органов управления страховыми фондами. Следует заметить, что в советский период управление социальным страхованием полностью осуществлялось профсоюзами. Более того, первоначально с передачей социального страхования в ведение профсоюзов на них были возложены и функции пенсионного обеспечения рабочих и служащих [3, с. 29–30].

На сегодняшний день в соответствии со ст. 15 Основ законодательства Украины об общеобязательном государственном социальном страховании от 14.01.1998 № 16/98-ВР [4] управление страховыми фондами, которые администрируют отдельные виды общеобязательного государственного социального страхования, осуществляется на паритетной основе государством и представителями субъектов социального страхования, которыми являются застрахованные лица и работодатели. Порядок назначения, избрания (делегирования) представителей государства и субъектов общеобязательного государственного социального страхования в состав правления и наблюдательных советов страховых фондов определяется законами об отдельных видах общеобязательного государственного социального страхования. Следовательно, Основы законодательства об общеобязательном государственном социальном страховании отсылают нас к положениям Законов Украины «Об общеобязательном государственном социальном страховании от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, повлекших утрату трудоспособности» [5, ч. 1 ст. 16], «Об общеобязательном государственном социальном страховании на случай безработицы» [6, ч. 1 ст. 10], «Об общеобязательном государственном социальном страховании в связи с временной утратой трудоспособности и расходами, обусловленными погребением» [7, ч. 1 ст. 10].

В названных законах конкретизируется, что представители государства назначаются Кабинетом Министров Украины, представители застрахованных лиц избираются (делегируются) репрезентативными на национальном уровне всеукраинскими

объединениями профсоюзов, а представители работодателей – репрезентативными на национальном уровне всеукраинскими объединениями организаций работодателей. При этом порядок избрания (делегирования) таких представителей определяется сторонами социального диалога самостоятельно.

Следует заметить, что правом делегирования представителей в органы управления фондами общеобязательного государственного социального страхования в Украине от имени застрахованных лиц наделены исключительно профсоюзы и только те из них, которые отвечают критериям репрезентативности. Эти критерии определены в ст. 6 Закона Украины от 23.12.2010 № 2862-VI «О социальном диалоге в Украине» [8]. Репрезентативным закон признает те объединения профсоюзов, которые:

- 1) легализованы (зарегистрированы) в соответствии с законом;
- 2) являются всеукраинскими объединениями профсоюзов, насчитывающими не менее 150 тыс. членов;
- 3) имеют в своем составе профсоюзы или их организации в большинстве административно-территориальных единиц Украины, определенных ч. 2 ст. 133 Конституции Украины, а также не менее 3 всеукраинских профсоюзов.

Оценка соответствия критериям репрезентативности и ее подтверждение для субъектов стороны профсоюзов на национальном уровне в Украине осуществляется Национальной службой посредничества и примирения.

Как справедливо обосновывает Ю.Н. Щотова, введение критериев репрезентативности профсоюзов в Украине нарушает равенство прав профсоюзов и их объединений, принцип свободы ассоциации работников для защиты и представительства их прав и интересов [9, с. 27]. Доводы автора кажутся нам убедительными, поскольку государство, устанавливая критерии репрезентативности, лишает так называемые «независимые» профсоюзные организации возможности участвовать в управлении социальным страхованием, а также в других формах социального диалога в Украине.

Роль профсоюзов в сфере общеобязательного государственного социального страхования в Украине, на наш взгляд, не исчерпывается их участием в формировании органов управления страховыми фондами. На локальном уровне профсоюзы являются тем субъектом, который владеет

прерогативой в формировании комиссии предприятия, учреждения, организации по общеобязательному государственному социальному страхованию в связи с временной утратой трудоспособности и расходами, обусловленными погребением. Согласно п. 1.3 Положения о комиссии, утвержденного постановлением правления Фонда социального страхования по временной утрате трудоспособности от 23.06.2008 № 25 [10], организация работы комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию предприятия осуществляется на паритетных принципах ее членами, делегированными работодателем и представителем застрахованных лиц (представительскими сторонами). Представителем застрахованных лиц является профсоюзная организация предприятия, а при ее отсутствии – другой уполномоченный орган, представляющий интересы застрахованных лиц (представитель).

Правомерность предоставления профсоюзам первенства в вопросе представительства застрахованных лиц, на наш взгляд, не вызывает сомнений. Исследуя защиту прав работников, Ф.А. Цесарский указывает на существенные преимущества профсоюзов перед другими представителями наемных работников: во-первых, профсоюзы построены по определенной системе – от первичных организаций к объединению профсоюзов Украины; во-вторых, профсоюзы накопили значительный опыт в сфере защиты трудовых прав и интересов трудящихся; в-третьих, в своей деятельности они используют зарубежный опыт [11, с. 13]. Нельзя отрицать, что в сфере реализации социально-экономических прав и, в частности, права на страховые выплаты в связи с временной утратой трудоспособности, опыт у профсоюзов также весьма значительный ввиду того, что профсоюзы длительное время участвуют в управлении социальным страхованием.

В сфере негосударственного социального страхования профсоюзы наиболее активно принимают участие в системе пенсионного обеспечения через негосударственные пенсионные фонды. Правовой основой регулирования отношений в этой сфере является Закон Украины от 08.07.2003 № 1057-VI «О негосударственном пенсионном обеспечении», который определяет, что такое обеспечение может осуществляться пенсионными фондами путем заключения пенсионных контрактов между администраторами пенсионных фондов и вкладчиками таких фондов. Согласно указанному Закону в Укра-

ине могут образовываться следующие виды пенсионных фондов: открытые, корпоративные и профессиональные. Профессиональные союзы (объединения профсоюзов) могут быть учредителями профессиональных пенсионных фондов. Такими в Украине являются пенсионные фонды, участниками которых могут быть исключительно физические лица, связанные по роду их профессиональной деятельности (занятий), которая определена уставом фонда, а также физические лица, являющиеся работниками организаций работодателей, их объединений, членами или работниками профессиональных союзов, их объединений, которые создали такой фонд. Кроме того, Закон Украины «О негосударственном пенсионном обеспечении» закрепляет право профессиональных союзов, их объединений быть вкладчиком негосударственного пенсионного фонда любого вида в пользу своих членов.

Будучи наделенными правом создавать профессиональные негосударственные пенсионные фонды или платить взносы в уже существующие фонды любого вида, профсоюзы в Украине способствуют реализации права личности на дополнительное пенсионное обеспечение. Однако возникает один существенный вопрос: из каких средств профсоюз будет платить взносы в негосударственный пенсионный фонд? Если из собственных, то сегодня профсоюзы зачастую не имеют для этого достаточных финансовых возможностей. Если же из средств членов, то тогда каждый член профсоюза должен дать согласие на уплату страховых взносов. Поскольку законодательство этот вопрос не регулирует, то источник средств на уплату страховых взносов должен быть определен в уставе соответствующего негосударственного пенсионного фонда.

Возможностью учреждать профессиональные пенсионные фонды, а также становиться вкладчиком других негосударственных пенсионных фондов, на наш взгляд, формы участия профсоюзов в системе негосударственного социального страхования не исчерпываются.

Еще одной формой участия профсоюзов в сфере негосударственного социального страхования является стимулирование работодателей к внедрению дополнительных видов пенсионного обеспечения за счет собственных средств. Профсоюзы как представители наемных работников в процессе коллективных переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений влияют на

формирование их содержаний, а следовательно, могут предусматривать в нем положения о дополнительном социальном обеспечении работников, в частности, путем образования корпоративных негосударственных пенсионных фондов.

Так, согласно Закону Украины «О негосударственном пенсионном обеспечении» коллективный договор может предусматривать создание корпоративного пенсионного фонда работодателем либо отчисление им пенсионных взносов в другие пенсионные фонды. При этом решение работодателя о выходе из состава учредителей или о расторжении договора об участии в пенсионном фонде обязательно вносится в коллективный договор, а решение о ликвидации корпоративного пенсионного фонда вступает в силу при условии внесения изменений в коллективный договор, если создание такого фонда было предусмотрено этим документом. Более того, в коллективном договоре может быть установлен размер пенсионных взносов в корпоративный или профессиональный пенсионный фонд, которые уплачиваются за счет учредителей этих фондов и работодателей-плательщиков.

Б. Юровский справедливо отмечает, что профсоюзы могли бы сыграть значительную роль в развитии корпоративного негосударственного обеспечения, поскольку их задача – защита интересов трудящихся в процессе заключения и исполнения как индивидуальных трудовых договоров, так и коллективных договоров. Однако пока ни профсоюзы, ни работники не настаивают на осуществлении пенсионных накоплений работодателем. Причина этого в неосведомленности, в ужасающей финансовой неграмотности. Поэтому инициатива в заключении договоров на негосударственное пенсионное обеспечение сегодня, как правило, принадлежит работодателю [12, с. 37].

Доводы Б. Юровского можно лишь частично признать обоснованными. Действительно, профсоюзы недостаточно используют предоставленные им законодательством полномочия для защиты прав и интересов трудящихся в сфере негосударственного пенсионного обеспечения, о чем свидетельствует небольшое количество корпоративных и профессиональных пенсионных фондов, которые осуществляют деятельность. С другой стороны, разница в количестве корпоративных и профессиональных пенсионных фондов в Украине

является несущественной. По данным Национальной комиссии, осуществляющей государственное регулирование в сфере рынков финансовых услуг, по состоянию на 30 сентября 2013 г. в Украине действует 9 корпоративных и 7 профессиональных пенсионных фондов, участниками которых являются около 23 тыс. и более 103 тыс. человек соответственно\*. Эти цифры, на наш взгляд, свидетельствуют о том, что заявления об «ужасающей финансовой безграмотности» профсоюзов являются несколько преувеличенными.

Нельзя также отрицать тот факт, что работодатель сам заинтересован в негосударственном пенсионном обеспечении своих наемных работников. Более того, М.О. Юрков считает, что негосударственное пенсионное обеспечение является одной из основных форм проявления социально-правовой ответственности работодателя. Среди признаков такого вида ответственности работодателя автор одним из основных называет сознательное воплощение принципов социального государства путем построения новой социально-экономической модели отношений по социальному обеспечению работников, основанной на перераспределении обязанностей между государством и работодателем [13, с. 13–15].

Концептуально соглашаясь с необходимостью введения социально-правовой ответственности работодателя, все же считаем более целесообразным закрепить принцип солидарной ответственности работодателя и работника за формирование негосударственной пенсии. Если работодатель принял решение платить взносы в негосударственный пенсионный фонд в пользу работника, то последний обязан уплачивать определенный процент от этого взноса за свой счет. И.В. Новикова утверждает, что это, во-первых, позволит сформировать у граждан Украины чувство ответственности за собственное финансовое обеспечение после выхода на пенсию; во-вторых, обеспечит адекватные размеры негосударственных пенсий; и, в-третьих, повысит уровень и качество общественного контроля негосударственных пенсионных фондов [14, с. 8].

Указывая на особое значение коллективного договора в сфере социального страхования наемных работников, следует заметить, что определенное влияние на систему социального страхования оказывают не только коллективные

\* Информация с сайта <http://npf.dfp.gov.ua/>.

договоры, но и другие коллективные соглашения: генеральные, отраслевые, территориальные. К примеру, в Генеральном соглашении о регулировании основных принципов и норм реализации социально-экономической политики и трудовых отношений в Украине на 2010–2012 годы [15] стороны договорились о ежегодных консультациях и переговорах (во II–III кварталах) по поводу размеров страховых взносов на все виды общеобязательного государственного социального страхования и внесении согласованных предложений для утверждения их Верховной Радой Украины. Кроме того, Генеральным соглашением с целью последовательной реализации принципов социального партнерства в управлении фондами общеобязательного государственного социального страхования предусмотрено:

- до конца 2010 г. подготовить концепцию перспективного перераспределения страховых взносов на общеобязательное государственное социальное страхование между работодателями и застрахованными лицами;
- на протяжении 2010–2011 гг. изучить вопрос относительно путей усовершенствования системы управления фондами общеобязательного государственного социального страхования;
- до конца 2014 г. подготовить согласованный проект закона Украины о введении системы общеобязательного государственного социального медицинского страхования, предусмотрев его введение на базе Фонда социального страхования по временной потере трудоспособности.

На наш взгляд, это соглашение не предусматривает форм участия профсоюзов в системе социального страхования, оно, скорее, является одним из средств его усовершенствования.

## Заключение

Итак, профсоюзы являются главным представителем и защитником интересов работников в сфере социального страхования. Ввиду наличия двух видов такого страхования мы выделяем формы участия профсоюзов в общеобязательном государственном и негосударственном социальном страховании. В общеобязательном государственном социальном страховании профсоюзы участвуют в формировании органов управления страховыми фондами. Они формируют и обеспе-

чивают работу комиссии предприятия, учреждения, организации по общеобязательному государственному социальному страхованию в связи с временной утратой трудоспособности. В сфере негосударственного социального страхования профсоюзы наделены возможностью учреждать профессиональные пенсионные фонды, становиться вкладчиком других негосударственных пенсионных фондов, а также стимулировать работодателей к внедрению дополнительных видов пенсионного обеспечения за счет собственных средств.

## Список цитированных источников

1. Право соціального забезпечення: підруч. [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, С.М. Синчук та ін.] / за ред. П.Д. Пилипенка. – 3-тє вид., переробл. і доповн. – К.: Ін Юре, 2010. – 496 с.
2. Прилипко, С.М. Предмет права соціального забезпечення: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. докт. юрид. наук: спец. 12.00.05 «трудове право; право соціального забезпечення» / С.М. Прилипко. – Харків, 2007. – 42 с.
3. Симоненко, Г.С. Роль профсоюзів в усовершенствовании социального страхования / Г.С. Симоненко // Советское государство и право. – 1979. – № 2. – С. 29–37.
4. Режим доступа: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/16/98-%D0%B2%D1%80>
5. Об общеобязательном государственном социальном страховании от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, повлекших утрату трудоспособности: Закон Украины от 23 сент. 1999 г. № 1105-XIV. – Режим доступа: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1105-14>. – Дата доступа: 01.04.2014.
6. Об общеобязательном государственном социальном страховании на случай безработицы: Закон Украины от 02.03.2000 г. № 1533-III. – Режим доступа: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>. – Дата доступа: 01.04.2014.
7. Об общеобязательном государственном социальном страховании в связи с временной утратой трудоспособности и расходами, обусловленными погребением: Закон Украины от 18.01.2001 г. № 2240-III. // Режим доступа: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2240-14>. – Дата доступа: 01.04.2014.
8. О социальном диалоге в Украине: Закон Украины от 23.12.2010 № 2862-VI. – Режим до-

ступа: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>. – Дата доступа: 01.04.2014.

9. Щотова, Ю.М. Правовий механізм реалізації функцій профспілок як суб'єктів трудового права: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. докт. юрид. наук: 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Ю.М. Щотова. – К., 2013. – 35 с.

10. Постановление правления Фонда социального страхования по временной утрате трудоспособности от 23.06.2008 № 25. – Режим доступа: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0636-08>.

11. Цесарський, Ф.А. Захисна функція профспілок, форми її реалізації: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Ф.А. Цесарський. – Харків, 2004. – 20 с.

12. Юровский, Б. Пенсии за счет работодателя. Рекомендации работодателям и пособие для защитников интересов трудящихся / Б. Юровский. – Харьков: Центр «Консульт», 2011. – 160 с.

13. Юрков, М.О. Правовий статус роботодавця у відносинах з соціального забезпечення працівників: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / М.О. Юрков. – К., 2010. – 24 с.

14. Новікова, І.В. Механізм управління ефективністю корпоративних пенсійних програм: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. екон. наук: спец. 08.00.08 «Гроші, фінанси і кредит» / І.В. Новікова. – Суми, 2007. – 20 с.

15. Сайт Верховной Рады Украины. – Режим доступа: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/n0006120-10>. – Дата доступа: 01.04.2014.

### Summary

The article is devoted to the investigation of legal forms of trade unions' participation in the social insurance system of Ukraine. Due to the existence of two types of social insurance the author defines the legal forms of trade unions' participation in mandatory state and non-government social insurance. The trade unions participate in the formation of the governing bodies of the mandatory state social insurance funds as well as they form and provide the activity of the commission of the enterprise, institution, organization on the mandatory state social insurance due to temporary disability. In the sphere of non-government social insurance the trade unions are entitled to establish the professional pension funds, to become a contributor of other non-government pension funds, as well as to encourage employers to introduce additional types of pension provision at their own expense.

Статья поступила в редакцию 03.04.2014

Э.А. Калинина, кандидат юридических наук, доцент,  
профессор кафедры международного права Между-  
народного университета «МИТСО»

## ЦЕННОСТНАЯ ПАРАДИГМА ФОРМ, МЕТОДОВ И СПОСОБОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗАМИ БЕЛАРУСИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ПРАВАХ И СВОБОДАХ ГРАЖДАН

**В** современной юридической науке широко распространен термин «парадигма». Введение в научный оборот этого термина связано с именем американского историка Т. Куна. Парадигма (греч. *paradigma* – пример, образец) – понятие, означающее совокупность теоретических, методологических ценностей и иных установок, принятых научным обществом на каждом этапе развития науки, которым руководствуются в качестве образца (модели, стандарта) при решении научных и практических проблем.

Ценностная парадигма действующего в Республике Беларусь законодательства о правах, свободах и законных интересах граждан и его реальной реализации состоит в том, что в нем нашло воплощение все ценное, созданное человечеством на протяжении его исторического развития в этой сфере, в т.ч. тремя ветвями восточных славян: белорусов, украинцев и великороссов.

В своей правоприменительной деятельности профсоюзы Беларуси используют различные разработанные теорией права **формы, методы и способы** реализации законодательства о правах и свободах граждан.

Профсоюзами используются как непосредственные, так опосредованные формы реализации законодательства. Среди многочисленных форм непосредственной реализации законодательства ими используются три: соблюдение, исполнение, использование.

*Соблюдение* – это такая форма реализации права, которая заключается в *воздержании от совершения действий, запрещенных законом*. Согласно ст. 5 Конституции Республики Беларусь профсоюзы, как и другие общественные органи-

зации, воздерживаются от действий, целью которых является насильственное свержение конституционного строя, разжигание национальной, расовой или религиозной розни среди населения, умышленное создание нестабильной политической и экономической обстановки в стране [1].

В ст. 22 Закона Республики Беларусь от 22.04.1992 №1605-XII «О профессиональных союзах» (далее – Закон о профсоюзах) [2] предусмотрено, что профсоюзам Беларуси, как и всех цивилизованных стран, запрещено участвовать в забастовках политического характера, выдвигать какие-либо политические требования.

*Исполнение* – это такая форма реализации законодательства, при которой от субъектов требуется совершение активных, обязывающих действий. В соответствии со ст. 32 Конституции Республики Беларусь каждый член профсоюза, как гражданин, обязан заботиться о здоровье и воспитании своих детей, а профсоюзы или их объединения – о здоровом образе жизни своих членов и семей последних.

*Использование* (осуществление) – это такая форма реализации норм права, которая заключается в осуществлении профсоюзами своих прав и законных интересов, закрепленных в законодательстве. Так, профсоюзы согласно ст. 20 Закона о профсоюзах вправе получать от нанимателей (их объединений), субъектов хозяйствования, а также от органов государственного управления информацию по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическим развитием в пределах установленной статистической отчетности.

*Опосредованной* формой реализации норм права является *особая форма их реализации*,

именуемая термином «применение права», при которой человек, гражданин, объединения людей, в частности профсоюзы, не могут реализовать свои права, свободы и законные интересы без участия (вмешательства) государства. Так, для официальной деятельности профсоюзов необходима обязательная регистрация учреждения профсоюза и принятого им устава в соответствующем государственном органе. Порядок регистрации профсоюзов определен Положением о государственной регистрации (перерегистрации) профессиональных союзов и их союзов (ассоциаций), утвержденным Декретом Президента Республики Беларусь от 26.01.1999 № 2 «О некоторых мерах по упорядочению деятельности политических партий, профессиональных союзов, иных общественных объединений» [3].

Правовой основой всех форм деятельности профсоюзов по реализации, прав, свобод и законных интересов граждан является прежде всего Конституция Республики Беларусь 1994 г. (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24.11.1996 и 17.10.2004). В Конституции Республики Беларусь основные права, свободы и законные интересы граждан и их профессиональных союзов закреплены в разд. 1 «Основы конституционного строя» и 2 «Личность, общество, государство». Как определено ст. 2 Конституции, человек, его права, свободы и гарантии являются высшей ценностью и целью общества и государства». Высшей целью государства является также обеспечение этих прав и свобод, т.е. действительная реализация (ст. 21 Конституции).

Среди многочисленных прав и свобод, предусмотренных в Конституции, особую значимость имеют права и свободы, касающиеся сферы трудовых и социальных отношений.

Государство гарантирует гражданам право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, т.е. право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и учетом общественных потребностей, а также право на здоровые и безопасные условия труда, *создает условия* для полной занятости населения, а в случае незанятости лица по независящим от него причинам гарантирует ему обучение новым профессиям и повышение его квалификации с учетом общественных потребностей, а также пособие по безработице в соответствии с законодательством (ст. 41 Конституции).

Запрещается принудительный труд за исключением работы по приговору суда или в соответствии с законом о чрезвычайном военном положении (ст. 41 Конституции).

Лицам, работающим по найму, гарантируется справедливая доля вознаграждения в экономических результатах в соответствии с количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование (ст. 42 Конституции).

Конституция провозглашает право граждан на защиту и охрану своих экономических и социальных интересов, включая право на объединение в профсоюзы, заключение коллективных договоров и право на забастовку (ст. 41 Конституции). Это же положение закреплено и в ст. 30 Закона о профсоюзах.

Граждане создают профессиональные союзы прежде всего для защиты и охраны своих прав, свобод и законных интересов в сфере трудовых и социально-экономических отношений.

Провозглашенные в Конституции права и свободы граждан закреплены также в Законе о профсоюзах, в Трудовом и Гражданском кодексах 1999 г. и иных нормативных правовых актах.

Действие Закона о профсоюзах распространяется на все организации, находящиеся на территории Республики Беларусь, независимо от форм собственности, кроме органов внутренних дел, государственной безопасности, а также Вооруженных сил и железнодорожных войск, других воинских формирований, в отношении которых применение данного закона регулируется специальным законом (ст. 8 Закона о профсоюзах).

В соответствии с действующим законодательством профсоюзы могут вносить предложения в установленном порядке об отмене, изменении или принятии нормативных правовых актов по трудовым и социально-экономическим вопросам (ст. 6 Закона о профсоюзах). Это право профсоюзов имеет немаловажное значение в деле защиты ими трудовых и социально-экономических интересов граждан.

Среди новелл, внесенных в 2007 г. в Трудовой кодекс 1999 г., обращает на себя внимание ст. 7, признавшая в качестве источника регулирования трудовых и связанных с ними отношений трудовой договор (контракт), заключаемый между нанимателем и работником. Данная статья является важной гарантией защиты прав наемных работников в суде и иных органах.

Юридической базой деятельности профсоюзов являются также международные правовые акты:

- Всеобщая декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г., которая провозгласила право каждого человека на свободу мирных собраний и ассоциаций, на создание профессиональных союзов и вхождения в них для защиты своих интересов (ст. 23) [4];
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принятый Генеральной Ассамблеей ООН 16 декабря 1966 г. и вступивший в силу с января 1976 г., в котором государства, подписавшие пакт, приняли на себя обязательство обеспечивать провозглашенные в пакте права и свободы (ст. 2 ч. I), в том числе право каждого человека создавать для осуществления своих экономических и социальных интересов профсоюзы, принимать участие в забастовках (ст. 8 ч. II);
- Международный пакт о гражданских и политических правах, принятый 16 декабря 1966 г. и вступивший в силу с 23 марта 1976 г., в котором государства, подписавшие пакт, взяли на себя обязательство уважать и обеспечивать на своей территории провозглашенные в пакте права и свободы (ст. 2 ч. II). Для контроля за соблюдением этих прав и свобод был создан Комитет по правам человека;
- нормативные правовые акты Международной организации труда (МОТ), в т.ч. Конвенция № 98 1948 г., предусматривающая право граждан на создание профсоюзов и их участие в выработке политики в сфере экономики и трудовых отношений.

Республика Беларусь признала приоритет общепризнанных принципов международного права, закрепленных в упомянутых правовых документах и взяла на себя обязательство обеспечивать соответствие им внутреннего национального законодательства. Это обязательство, закрепленное в ст. 8 Конституции Республики Беларусь, нашло воплощение в принятых в 1999 г. Трудовом и Гражданском кодексах. Статья 6 Гражданского кодекса предусматривает обеспечение соответствия общепризнанным принципам международного права гражданского законодательства, а ст. 8 Трудового кодекса – и трудового законодательства.

В ст. 1 Закона о профсоюзах подчеркивается, что профсоюзы создаются для защиты трудовых,

социально-экономических прав и интересов граждан, вытекающих из общепризнанных принципов международного права и установленных во Всеобщей декларации прав человека 1948 г., Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, Международном пакте о гражданских и политических правах, Конвенциях МОТ и иных ратифицированных в установленном порядке международных договорах Республики Беларусь.

Нормы международного права, регулирующие деятельность профсоюзов, содержащиеся в международных договорах Республики Беларусь, вступивших в силу, объявлены частью действующего на территории Республики Беларусь законодательства о профсоюзах и подлежат непосредственному применению, кроме случаев, когда из международного договора следует, что для применения таких норм требуется издание внутригосударственного акта, и имеют силу правового акта, которым выражено согласие Республики Беларусь на обязательность для нее соответствующего международного договора (ст. 9 Закона о профсоюзах).

Методы реализации законодательства о правах, свободах и законных интересах граждан обладают своими особенностями в отличие от государственных структур, имеющих в случае необходимости возможность применить государственное принуждение. Профсоюзы такой возможности не имеют. Их деятельности присущи иные методы, а именно убеждение, поощрение, критика, дипломатичность, соглашение, компромиссы, принуждение негосударственного характера, организации митингов, забастовок и т.п.

В современных условиях, когда был разрушен Советский Союз, чему способствовали объективные и субъективные факторы международного и внутринационального характера, в белорусском обществе был взят курс на создание самостоятельной, суверенной, сильной, процветающей Беларуси, начал осуществляться переход к социально-ориентированной рыночной экономике. В этих условиях возникла необходимость в создании высшего образовательного учреждения. Важно было подготовить высококвалифицированные профсоюзные кадры, способные отстаивать и защищать права, свободы и законные интересы граждан в сфере трудовых и социальных отношений; анализировать и прогнозировать происходящие в этой сфере процессы как в собственной

стране, так и на международном уровне; активно и целенаправленно дискутировать, убеждать правительство и другие государственные органы разрабатывать законопроекты и участвовать в их принятии и реализации; принимать решения и осуществлять реформы, содействующие росту благосостояния народа и защищающие безопасность государства.

Решение о создании такого учебного заведения было принято в 1992 г. постановлением Президиума Федерации профсоюзов Беларуси (ФПБ) – самой массовой по численности и значимости профсоюзной организации. Был разработан его Устав, зарегистрированный в соответствии с законодательством в исполкоме Минского городского Совета народных депутатов 23.04.1992 (протокол № 1) [5]. С этого началось становление и развитие учреждения образования ФПБ – Международного университета «МИТСО».

После создания вуза была разработана концепция его развития с учетом международных стандартов и национальных традиций. На протяжении 20 лет структура вуза, факультативов, кафедр, их наименования менялись.

В настоящее время на юридическом факультете университета «МИТСО» функционирует кафедра международного права, кафедра адвокатуры, кафедра трудового и корпоративного права.

Профсоюзы, осуществляя свои права по защите прав, свобод и законных интересов граждан, используют различные способы. Они прежде всего взаимодействуют в сфере труда с органами государства: с Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь, органами госконтроля и надзора, с администрацией предприятий, учреждений, организаций, с судебными органами, органами внутренних дел Республики Беларусь и др.

В соответствии с действующим законодательством профсоюзы принимают участие в заключении трудового договора (контракта) наемными работниками с нанимателем, знакомят вновь принятых работников с содержанием коллективного договора (соглашения) и уставом юридического лица. При осуществлении общественного контроля в формах, не связанных с проведением проверок, за выполнением коллективного договора (соглашения) в случае нарушения условий коллективного договора нанимателем профсоюзы вправе в порядке, установленном республиканскими объединениями профсоюзов, выдать стороне коллективного договора рекомендацию по устра-

нению установленных нарушений актов законодательства Республики Беларусь, коллективного договора (ст. 16 Закона о профсоюзах).

Мнение профсоюза учитывается и при увольнении работника. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя в случаях, предусмотренных законодательством, производится после предварительного (но не позднее, чем за две недели) уведомления соответствующего профсоюза. В случаях, предусмотренных коллективным договором, наниматель может уволить работника только с предварительного согласия профсоюза (ст. 10 Закона о профсоюзах).

При возникновении конфликта между наемным работником и нанимателем образуется комиссия по трудовым спорам с участием профсоюза. Если комиссия не создана или она принимает решение, противоречащее закону, работник вправе обратиться в суд. По его желанию в суде его может представлять и защищать профсоюз. Профсоюз может представлять интересы по просьбе и тех граждан, по месту работы которых нет профсоюзной организации.

В силу закона профсоюзы вправе осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства нанимателем, собственником и другими уполномоченными лицами, направлять им представления об устранении обнаруженных нарушений. Контролируемый субъект письменно сообщает профсоюзу, проводившему проверку, о выполнении каждого пункта представления.

Для осуществления общественного контроля за соблюдением прав, свобод и законных интересов членов профсоюза созданы специальные технические и правовые инспекции труда, профсоюзные и юридические службы и консультации, службы доверенных врачей, полномочия которых определяются Советом Министров Республики Беларусь (ст. 16, 19 Закона о профсоюзах).

Профсоюзы действуют в контакте с госорганами контроля и надзора. При оформлении в установленном порядке полномочий профсоюзного органа его представители вправе посещать предприятия, учреждения, организации независимо от форм собственности и подчиненности, в которых работают члены данного профсоюза для проведения проверок.

Профсоюзы могут получать от нанимателя, субъектов хозяйствования, органов государственного управления информацию по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическим

## СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

развитием, в пределах установленной статистической отчетности (ст. 20 Закона о профсоюзах).

Законодательство предусматривает гарантии для профсоюзов и их работников, осуществляющих общественный контроль за соблюдением законодательства о правах, свободах и законных интересах граждан в сфере трудовых и экономических отношений. В случае препятствий по осуществлению такого контроля виновные привлекаются к юридической ответственности (ст. 23 Закона о профсоюзах).

Если деятельность профсоюзов противоречит Конституции и законодательству о правах и свободах граждан, она может быть приостановлена на срок до 6 месяцев или прекращена в отношении республиканских профсоюзных органов решением Верховного Суда Республики Беларусь по представлению Генерального прокурора Республики Беларусь, а территориальных профсоюзов – решением суда по представлению прокурора данной территориальной единицы (ст. 5 Закона о профсоюзах).

Особенностью взаимоотношений между государством и общественными организациями, включая профсоюзы, является то, что они строятся в соответствии с Конституцией на основе принципов социального партнерства и взаимодействия сторон (ст. 14). Ни одно государство в мире, обладающее легитимными властными полномочиями, располагающее силовыми структурами, не сможет выполнить свою социальную роль, роль гаранта прав, свобод граждан, гаранта стабильного эффективного функционирования общества без поддержки общества и его организаций на равноправной основе.

Важную роль в развитии социально-партнерских отношений выполняет ФПБ. Защиту прав и свобод граждан ФПБ осуществляет в разных направлениях. Во-первых, она принимает участие в совершенствовании самого законодательства о правах, свободах граждан, их экономических интересах. ФПБ приняла участие в разработке Закона о профсоюзах, затем в принятии поправок к этому Закону и Трудовому кодексу.

По инициативе ФПБ Указ Президента Республики Беларусь от 23.06.1998 № 327 был дополнен новой нормой, которая предусматривает, что до внесения в Администрацию Президента Республики Беларусь проектов правовых актов, касающихся трудовых и социально-экономических прав граждан, они предварительно согласовываются с ФПБ. ФПБ приняла участие также при внедрении

поправок к законам о занятости населения, минимуме заработной платы и ее своевременной выплате, о социальном страховании, об акционерных обществах и др.

В качестве экспертов трудового законодательства выступают также и ученые, работающие в образовательном учреждении ФПБ. В частности, таковыми выступали начальник Центра трудового права, заведующий кафедрой трудового и корпоративного права К.Л. Томашевский и старший научный сотрудник Центра Е.А. Волк. Они неоднократно выступали на конференциях, семинарах, подвергая обоснованной критике отдельные положения Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 № 131-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь». К.Л. Томашевский выступал и в Совете Республики Национального собрания Республики Беларусь. В этом Законе были учтены только некоторые замечания К.Л. Томашевского [6]. Остались, к сожалению, без внимания его справедливые предложения, касающиеся таких проблемных вопросов, как правовая регламентация природы и определения коллективных договоров, их места среди иных источников правового регулирования, а также вопросы представительства интересов трудящихся в процессе заключения коллективного договора, обоснования которых приводились в монографиях К.Л. Томашевского [7] и Е.А. Волк [8].

Во-вторых, ФПБ принимает участие в работе исполнительных органов государства. Она имеет своих полномочных представителей в органах государственного управления на разных уровнях. В республиканских, местных бюджетах предусматриваются средства на реализацию соответствующих программ (образовательных, научно-исследовательских, культурно-просветительных, физкультурно-оздоровительных, направленных на реализацию конституционных прав и гарантий граждан).

ФПБ принимает участие в разработке социальных программ, направленных на создание условий, обеспечивающих достойный уровень жизни и свободное развитие личности, в определении мер по социальной защите граждан и критериев жизненного уровня, размеров индексации заработной платы, пенсий, пособий и компенсаций в зависимости от изменения индекса цен, в решении вопросов, связанных с оздоровлением и медицинским обслуживанием.

ФПБ осуществляет общественный контроль по соблюдению законодательства о труде. Только за

2003–2004 гг. правовой инспекцией труда было проверено 16,5 тыс. организаций, в результате проверок выдано около 5 тыс. представлений, согласно которым нанимателям было предложено устранить 22 тыс. нарушений законодательства о труде, 97,3% из которых были ими устранены [9].

В среднем за год благодаря ФПБ судом восстанавливается около 250 незаконно уволенных работников. По представлениям ФПБ судом были возвращены незаконно удержанные суммы почти на 30 тыс. долл. США в эквиваленте. В 2005 г. было выявлено 781 нарушение и в частных организациях. Нанимателям этих организаций выдано 180 представлений и 122 предупреждения, к административной ответственности привлечено 42 должностных лица.

В 2008 г. число представлений, направленных ФПБ предпринимателям, возросло, достигнув цифры 9760. Характерно, что если в прошлом нарушения трудового законодательства устранялись путем обращения ФПБ в суды и иные органы государства, то в 2008 г. все они были устранены безотлагательно, без вмешательства таковых.

О своей деятельности по защите трудовых и иных прав граждан ФПБ сообщает в своих средствах информации: газетах «Беларускі час», «Корпоративный вестник», научно-практических журналах «Труд. Профсоюзы. Общество», «Трудовое и социальное право», в телецентре, в радиопередачах «Новое радио» и др.

ФПБ сотрудничает с МОТ, в работе которой она участвует, а также с международными профцентрами (Международной конфедерацией профсоюзов, Всемирной федерацией профсоюзов), с их отраслевыми и региональными объединениями, с национальными центрами стран СНГ и др. Информационно-аналитический обзор основных событий международного профсоюзного движения дается в специальных выпусках ФПБ «Пресс-релиз» [10].

Деятельность ФПБ в сфере защиты и охраны трудовых и социально-экономических прав граждан весьма ощутима. Однако все еще имеют место в этой сфере не устраненные правительством нарушения. Нечеткие формулировки существуют в трудовом законодательстве, правоприменительных актах, т.ч. в коллективных договорах, что ведет на практике к нарушению законных прав и интересов граждан. Только в начале 2014 г. инспекто-

рами труда при проверке 43 предприятий в Витебской области были обнаружены незаконные удержания из заработной платы работников [11], а при проверке 44 предприятий в Гродненской области были выявлены случаи невыплаты компенсаций по состоянию здоровья, которое ухудшилось вследствие многолетней работы в неблагоприятных условиях по вине нанимателя [12]. Все обнаруженные инспекторами труда нарушения были устранены через суд.

Единство профсоюзов, их взаимодействие с нанимателями, государственными структурами как равноправными социальными партнерами – важный залог должной реализации прав, свобод и законных интересов трудящихся как на национальном, так и на международном уровне.

## Список цитированных источников

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). – Минск : Амалфея, 2007. – 48 с.
2. О профессиональных союзах : Закон Респ. Беларусь, 22 апр. 1992 г., № 1605-XII: в ред. Закона Респ. Беларусь от 13 дек. 2011 г. // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.
3. О некоторых мерах по упорядочению деятельности политических партий, профессиональных союзов, иных общественных объединений: Декрет Президента Республики Беларусь. 26 янв. 1999 г., № 2 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 9. – 1/65.
4. Права человека: сборник международных правовых документов / Сост. В. В. Щербов. – Минск : Белфранс, 1999. – 1146 с.
5. Архив Международного университета «МИТСО» – фонд № 67/1-Оп. № 1. – Д. 2. л. 12 Историко-архивная справка к фонду учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный негосударственный институт трудовых и социальных отношений».
6. Итоги Республиканского экспертного семинара «Изменения трудового законодательства Беларуси: концептуальная оценка и вектор развития // Трудовое и социальное право. – 2013. – № 1. – С. 42–53.
7. Томашевский, К.Л. Система источников трудового права Беларуси: история, : монография /

---

**СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО**

---

К.Л. Томашевский. – Минск: Алмафея, Международный университет «МИТСО». 2013. – 460 с.

8. Волк, Е.А. Нормативные соглашения в трудовом праве: монография / Е.А. Волк. – Минск: Алмафея. 2013 – 164 с.

9. Федерация профсоюзов Беларуси: мы – вместе! Материалы V съезда федерации профсоюзов Беларуси (19–20 сент. 2005 г.). – Минск, 2006.

10. Пресс-релиз. Информационно-аналитический обзор основных событий международного профсоюзного движения. Издается Главным управлением международной работы аппарата Совета ФПБ. – Минск, 2009. – № 3.

11. Беларускі час, № 6 – 14 февраля, 2014 г. – с. 11.

12. Беларускі час, № 10 – 16 января, 2014 г. – с. 1.

## ИТОГИ НЕДЕЛИ ТРУДОВОГО ПРАВА (ВЕСЕННИЙ ЦИКЛ) (14–18 апреля 2014 г.)

**В** Учреждении образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО» с 14 по 18 апреля 2014 г. проходила Неделя трудового права, которая включала в себя цикл научных мероприятий:

1) **открытую лекцию** доцента кафедры трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО», кандидата социологических наук, доцента **Яковчука Владимира Николаевича** по дисциплине **«Социальное партнерство в сфере труда»;**

2) **открытое практическое занятие** доцента кафедры трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО», кандидата исторических наук, доцента **Давидюка Петра Георгиевича** по дисциплине **«История, теория и практика профсоюзного движения»;**

3) **мастер-класс «Школа профессионально-го юриста. Трудовые отношения»;**

4) **III Республиканский конкурс по трудовому праву и процессу;**

5) **IV Республиканскую научную конференцию студентов и молодых ученых «Правовое регулирование социального партнерства и трудовых отношений в Республике Беларусь»;**

6) **выставку научной, учебной литературы и периодики по трудовому праву.**

14 апреля 2014 г. было проведено первое мероприятие в рамках Недели трудового права – открытая лекция доцента кафедры трудового и корпоративного права, кандидата социологических наук, доцента Яковчука Владимира Николаевича, на которой рассматривались актуальные проблемы социального партнерства в сфере труда.

15 апреля 2014 г. состоялось сразу два мероприятия – открытое практическое занятие доцента кафедры трудового и корпоративного права, кандидата исторических наук, доцента Давидюка Петра Георгиевича по дисциплине «История, теория и практика профсоюзного движения», а также мастер-класс от журнала «Юрист» и ООО «Ревера Консалтинг Групп» на тему «Трудовые отношения». Ведущей мастер-класса выступила Екате-



*Выступает ректор университета С.Н. Князев*

рина Педо, член редколлегии журнала «Юрист», юрист ООО «Ревера Консалтинг Групп», аттестованный юрист.

Продолжением Недели трудового права стало проведение 16 и 17 апреля 2014 г. Республиканской научной конференции студентов и молодых ученых «Правовое регулирование социального партнерства и трудовых отношений в Республике Беларусь» и III Республиканского конкурса по трудовому праву и процессу.

На открытии выступили ректор Международного университета «МИТСО», доктор юридических наук, профессор **Князев Станислав Никифорович**, заместитель директора Национального центра правовой информации Республики Беларусь **Бобцов Александр Владимирович**, заместитель директора НИИ трудовых и социальных отношений – начальник сектора научной деятельности Международного университета «МИТСО» **Леванкова Татьяна Мечиславовна**, а также заведующий кафедрой трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО», кандидат юридических наук, доцент **Томашевский Кирилл Леонидович**.

После торжественного открытия последовало пленарное заседание конференции. В работе конференции приняли участие более 50 студентов, аспирантов и соискателей из 14 высших учебных заведений Беларуси, России, Украины и Казахста-

## КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ

на. По итогам конференции 12 участников получили дипломы и ценные подарки за лучшие выступления.

На пленарном заседании конференции выступили студентка 5-го курса Академии труда, социальных отношений и туризма (г. Киев) **Плескач Мария Глебовна** с докладом о социальном партнерстве в Украине; студент 4-го курса Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов **Хрусталёв Михаил Александрович**, который доложил о проблемах и перспективах коллективных договоров в современной России; аспирант 2-го года обучения Гомельского государственного университета им. Ф. Скорины **Шилов Виталий Петрович** с докладом о реализации права работника на участие в управлении организацией; студентка 5-го курса Международного университета «МИТСО» **Попок Екатерина Михайловна**, которая сообщила об эффективности международного контроля в сфере соблюдения норм о свободе труда; аспирантка Белорусского государственного педагогического университета им. Максима Танка **Пастухова Ольга Николаевна**, рассказавшая о проблемах правового регулирования рабочего времени специалистов социально-педагогической и психологической службы в учреждениях образования Республики Беларусь, а также студентка 5-го курса Международного университета «МИТСО» **Пашко Марина Николаевна** с докладом о некоторых вопросах привлечения работников к материальной ответственности.

Затем работа конференции продолжилась 17 апреля 2014 г. в рамках трех круглых столов.

**Круглый стол № 1 «Вопросы общей части трудового права и социального партнерства и пути их разрешения (к 60-летию А.А. Войтика)»** включал в себя научные сообщения студентов как по вопросам общей части трудового права – об оплачиваемых общественных работах (**Баринова А.А.**), о гарантиях при заключении срочного трудового договора (**Григорян А.А.**), о вопросах легального закрепления термина «коллизия» (**Демидович А.И.**) и др., так и по вопросам социального партнерства – о совете работников в Республике Польша (**Годлевский Р.И.**), о международных стандартах труда в области свободы объединения (**Костевич К.С.**), о роли профсоюзов Республики Беларусь в защите трудовых прав работников (**Сви́та О.А.**), об объединении нанимателей как субъекте социального партнерства (**Ярош А.С.**) и др.

**Круглый стол № 2** был посвящен проблемам правового регулирования рабочего времени,



*Финалисты конкурса, члены жюри, тренеры, эксперты*

времени отдыха и иных трудовых отношений (к 90-летию Л.Я. Островского). В работе круглого стола приняли участие студенты и курсанты с сообщениями о вопросах оплаты труда в натуральной форме (**Байдо К.А.**), о компенсации морального вреда при незаконном переводе на другую работу (**Борисик К.Г.**), о понятии морального вреда в трудовом праве Республики Беларусь (**Каспирович А.А.**), о последствиях невыхода работника на работу в срок, указанный в трудовом договоре (**Манченкова А.В.**), об ошибках, допускаемых нанимателем при назначении мер дисциплинарной ответственности (**Петречук А.В.**), о дополнительных мерах стимулирования труда в контрактах работников (**Фурсикова М.С.**), о режиме рабочего дня (смены) (**Холопова В.Е.**) и др.

Одним из модераторов круглого стола выступил Островский Леонид Яковлевич, который оценил достаточно высокий уровень выступлений.

**Круглый стол № 3 «Дифференциация правового регулирования труда в Беларуси и за рубежом»** включал в себя сообщения об особенностях трудовых отношений в рамках подготовки к проведению Чемпионата мира по футболу 2018 г. (**Аксёнова Н.А.**), о медиации как эффективном способе урегулирования трудовых конфликтов в спортивных коллективах Российской Федерации (**Дмитренко А.Р.**), об особенностях регулирования труда работников-надомников (**Курлович А.В.**), о регулировании труда женщин в Республике Беларусь (**Коржнева Е.А.**), о правовом обеспечении социальной защиты профессиональных спортсменов (**Медведник В.В.**) и др.

К началу конференции был издан сборник тезисов докладов (сообщений), который был вручен всем участникам конференции. Также в сборник были включены эссе, подготовленные командами –



*Полуфинал конкурса*

участницами III Республиканского конкурса по трудовому праву и процессу, набравшие наибольшее количество баллов по результатам экспертной оценки данного конкурсного задания.

Кульминацией Недели трудового права стали очные туры и финал **III Республиканского конкурса по трудовому праву и процессу**, состоявшиеся 16 и 17 апреля 2014 г.

Конкурс проводится среди команд студентов 2–4-х курсов юридических факультетов учреждений высшего образования Республики Беларусь. По итогам заочного тура в очные туры вышли 4 команды из следующих высших учебных заведений Беларуси: из Белорусского государственного университета, Витебского государственного университета им. П.М. Машерова, Могилевского государственного университета им. А.А. Кулешова, Международного университета «МИТСО» (г. Минск).

Информационными партнерами Конкурса выступили – Национальный центр правовой информации, научно-практический журнал «Промышленно-торговое право» (ООО «ЮрСпектр»), журнал «Юрист», научно-практический журнал «Трудовое и социальное право».

В состав экспертного жюри конкурса входили авторитетные юристы:

**Высоцкая Тамара Александровна** – председатель суда Первомайского района г. Минска;

**Изотко Владимир Петрович** – судья Конституционного Суда Республики Беларусь, кандидат юридических наук, доцент;

**Котова Светлана Васильевна** – заведующая юридической консультацией главного правового

управления аппарата Совета Федерации профсоюзов Беларуси;

**Ященко Алла Владимировна** – судья суда Первомайского района г. Минска.

По итогам очных туров в финал вышли две команды, набравшие наибольшее количество баллов, – команда Белорусского государственного университета и команда Могилевского государственного университета им. А.А. Кулешова.

17 апреля 2014 г. состоялся **финал конкурса** в форме деловой игры – **рассмотрение трудового спора в кассационной инстанции**. Роль председателяствующего судьи в судебной коллегии выпала председателю суда Первомайского района г. Минска Высоцкой Тамаре Александровне.



*Жюри конкурса*

В ходе продолжительных дискуссий, заслушивания позиций сторон, доводов и аргументов судебная коллегия вынесла определение – оставить кассационную жалобу без удовлетворения.

В результате нелегкой борьбы победу в конкурсе одержала команда Могилевского государственного университета им. А.А. Кулешова! Второе место заняла команда Белорусского государственного университета, третье место разделили между собой команды Международного университета «МИТСО» и Витебского государственного университета им. П.М. Машерова.

Благодарим всех участников Недели трудового права за активную и продуктивную работу! Желаем всем дальнейших побед и удачи!

Подготовили старший научный сотрудник Центра трудового права Международного университета «МИТСО», кандидат юридических наук, доцент **Е.А. Волк** и научный сотрудник Центра трудового права Международного университета «МИТСО» **К.С. Костевич**

## МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ В Г. ГАМБУРГЕ, ГЕРМАНИЯ (16–17 мая 2014 г.)

Профессор кафедры трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО» Е.А. Волк приняла участие в Международной научной конференции «Участие работников в управлении организацией и коллективные переговоры в эру глобализации», которая проходила 16–17 мая 2014 г. в г. Гамбурге (Германия). Конференция была организована совместно Академией Финляндии в рамках исследовательской программы «Участие работников в управлении организацией и коллективные переговоры в эру глобализации: скандинавские и китайские перспективы», факультетом права Хельсинского университета и Китайской академией социальных наук института права при поддержке Финского центра китайского права и китайской правовой культуры. Проходила конференция на базе Института сравнительного и международного частного права Макса Планка.

В мероприятии участвовали представители более 15 государств, в т.ч. Великобритании, Германии, Испании, Китая, Латвии, США, Финляндии. С приветственными словами выступили директор Института Макса Планка, профессор Юджен Базедов, директор Финского центра китайского права и китайской правовой культуры Улла Люкунен и директор Китайской академии социальных наук Чен Су.

Конференция состояла из трех секций, проходивших друг за другом. Тема первой секции – «Коллективное трудовое право между индивидуальными трудовыми контрактами и законодательством». Выступающими были представлены модели скандинавских стран, Германии, Великобритании и Китая. В докладах в сравнительном аспекте рассматривались вопросы соотношения государственного, коллективного и индивидуального регулирования трудовых и социально-экономических отношений; проблемы, связанные со сферой действия коллективных договоров, их обязательной силой, контролем за их исполнением.

Вторая секция была посвящена коллективным образованиям, коллективным переговорам и коллективным трудовым спорам. Выступающие поде-



*Волк Е., Люкунен У. (г. Гамбург)*

лились опытом Франции, Китая, Финляндии и Германии. Затрагивались вопросы представительства интересов работников. На секции обсуждались вопросы, связанные с правом отдельных категорий работников на ведение коллективных переговоров, с порядком разрешения коллективных трудовых споров специальными органами и т.д. Отдельное внимание уделялось применимому праву в случаях, когда структурные подразделения организации располагаются в нескольких государствах.

На третьей секции «Участие работников в управлении организацией» докладчики рассказали о существующих моделях в Европе и Китае и привели яркие практические примеры.

Кроме участия в конференции была отличная возможность познакомиться с историей Гамбурга – красивого и старого портового города с домами из красного кирпича и огромным количеством мостов – и посетить музей истории Гамбурга, музей труда и корабль «Cap San Diego».

Выражаем искреннюю благодарность Международному университету «МИТСО» за оказанную помощь в организации поездки.

Подготовила старший научный сотрудник Центра трудового права, кандидат юридических наук, доцент **Е.А. Волк**

## МЕЖВУЗОВСКИЙ ИНТЕРАКТИВНЫЙ КРУГЛЫЙ СТОЛ НА ТЕМУ «ВОПРОСЫ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ И МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В БЕЛАРУСИ И ЗА РУБЕЖОМ» (20 мая 2014 г.)

**П**роведение заседаний научного кружка по трудовому праву – необходимый элемент научно-исследовательской работы студентов Международного университета «МИТСО», что является традиционным для большинства университетов.

Заметим, что в эпоху построения информационного общества, расширения технических возможностей популярность приобретают видеоконференции, вебинары и прочие форматы подобных мероприятий, которые позволяют обмениваться опытом и знаниями студентам и преподавателям на значительном расстоянии.

20 мая 2014 г. на базе Международного университета «МИТСО» в режиме видеоконференции прошел **Межвузовский интерактивный круглый стол на тему «Вопросы дисциплинарной и материальной ответственности в Беларуси и за рубежом»**, в котором приняли участие студенты из **трех университетов двух стран**: Белорусского государственного университета (Республика Беларусь), Марийского государственного университета (Российская Федерация, Республика Марий Эл) и Международного университета «МИТСО» (Республика Беларусь).

Вели заседание круглого стола руководители научных кружков – **Т.А. Избиенова**, преподаватель трудового права Марийского государственного университета, к.ю.н., доцент, и **К.Л. Томашевский**, заведующий кафедрой трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО», к.ю.н., доцент. В ходе проведения заседаний научных кружков студенты рассмотрели вопросы дисциплинарной и материальной ответственности, провели сравнительную характеристику норм

действующего законодательства Республики Беларусь и Российской Федерации, выдвигали предложения по его совершенствованию, а также активно задавали вопросы и отвечали на них.

Научное сообщение студента 2-го курса юридического факультета Международного университета «МИТСО» **Е.Г. Малашковица** было посвящено **вопросам привлечения к ответственности должностных лиц нанимателей, использующих моббинг в трудовых отношениях**. При этом был использован и зарубежный опыт правовых форм борьбы с моббингом (на примере Швеции и других государств - членов Европейского союза).

Выступление студентки 2-го курса юридического факультета БГУ **И.С. Сорокиной** было посвящено **вопросам материальной ответственности в Республике Беларусь и за рубежом**.

До начала XX века материальная ответственность не регулировалась трудовым правом: эти вопросы регламентировались гражданским законодательством, и гражданско-правовые нормы



*Интерактивный круглый стол*

## КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ

и конструкции применялись по аналогии к трудовым отношениям.

Студентка поставила перед собой цель провести сравнительный анализ законодательства зарубежных стран, выделить основные способы, при помощи которых корректируется гражданско-правовой подход к материальной ответственности работников и работодателей.

В работе рассматривается законодательство Беларуси, России, Эстонии, Литвы, Вьетнама, Чехии, Швейцарии, Канады, Испании и других стран. Каждая страна имеет свою специфику регулирования материальной ответственности работников и работодателей, однако возможно выделение основных направлений решения данного вопроса.

Так, гражданско-правовой принцип полного возмещения причиненных убытков работником имуществу работодателя в ряде случаев заменен ограниченной ответственностью работника.

Данные ограничения реализуются следующими путями:

- установлены максимальные размеры ответственности (Беларусь, Эстония, Литва, Венгрия, Чехия);
- полная ответственность допускается только при наличии умысла или грубой небрежности работника (Швейцария, Канада);
- ограниченная материальная ответственность работников может быть закреплена в коллективных договорах как льгота для работников по сравнению с законодательством (Беларусь, Франция);
- устанавливается, что вычет из заработной платы допускается лишь с согласия работника или по решению суда (Италия, Испания).

Существующие виды возмещения работодателями вреда, причиненного работникам, по всеобщему признанию имеют серьезные недостатки, так что в последние десятилетия во многих странах наблюдается тенденция к полной или частичной замене имущественной ответственности работодателей страхованием (добровольным или обязательным).

В разных странах установлены различные соотношения гражданско-правовой ответственности работодателей и возмещения работникам через систему социального страхования:

- допускаются оба вида возмещения, дополняющие друг друга (Швеция, Япония, Беларусь);
- гражданско-правовой иск работника допускается только при наличии грубой вины работодателя (Канада);



*Интерактивный круглый стол*

- допускается безальтернативно лишь один вид возмещения по выбору работника (Люксембург).

Таким образом, материальная ответственность сторон трудового правоотношения в странах дальнего зарубежья так и не выделилась в качестве абсолютно самостоятельного отраслевого института.

**Студентка БГУ Ю. Тишкевич** выступила с сообщением на тему «**Меры дисциплинарной ответственности в Беларуси и за рубежом**».

Докладчик отметила, что международные стандарты почти не затрагивают дисциплину труда. В связи с этим возникает различие в установлении мер дисциплинарной ответственности в различных странах.

Она поставила перед собой цель провести сравнительный анализ законодательства зарубежных стран на предмет закрепления в нем мер дисциплинарной ответственности.

В работе рассматривается законодательство Вьетнама, Китая, России, Польши, Литвы, Латвии, Беларуси и других стран. В вышеназванных странах существуют различные подходы к необходимости закрепления мер дисциплинарной ответственности в нормативно-правовых актах. На основании того, как решается этот вопрос, страны разделяются на три группы:

1) страны, где в законодательстве имеется исчерпывающий перечень мер дисциплинарной ответственности;

2) страны, где требуется возможно полное определение и нормативная фиксация видов дисциплинарных правонарушений, но в виде исключения предприниматель вправе привлекать работников к дисциплинарной ответственности за проступки, которые не определены в нормативных актах;

3) страны, где возможно привлечение к дисциплинарной ответственности за проступки, не предусмотренные в нормативных правовых актах.

В анализируемых странах применяются различные меры дисциплинарной ответственности. Во Вьетнаме и Китае перечень мер дисциплинарной ответственности достаточно велик. В странах ближнего зарубежья применяются схожие меры: замечание, выговор, увольнение. Выделяется в этом смысле Польша, в которой также применяются штрафы.

В большинстве стран Запады, в части развивающихся стран и в некоторых постсоветских республиках к мерам дисциплинарной ответственности отнесен и штраф. Однако их использование допускается при наличии двух условий: во-первых, его размер ограничен; во-вторых, взысканный штраф поступает в фонд трудового коллектива или на благотворительные цели.

Таким образом, в работе рассмотрены меры дисциплинарной ответственности, существующие в различных странах. Дальнейший анализ данных мер и оснований привлечения к ним позволит оценить их эффективность и возможность применения в Республике Беларусь.

**Студент 3-го курса МарГУ Н. Сапожников** охарактеризовал дисциплинарную ответственность работников и обозначил проблемы, связанные с применением других мер правового воздействия, которые не относятся к числу дисциплинарных.

**Студентка 4-го курса МарГУ Е. Росберг** заострила свое внимание на специальной дисциплинарной ответственности работников, а **аспирант МарГУ В. Кудрявцев** раскрыл некоторые проблемные вопросы дисциплинарной ответственности государственных служащих. В своем до-

кладе аспирант отметил, что в отношении российских госслужащих может применяться такая новая санкция, как увольнение за утрату доверия со стороны нанимателя, в случае, если имеется информация о коррупционных действиях чиновника. Данная новелла вызывает неоднозначные оценки российских юристов с точки зрения соблюдения принципа презумпции невиновности и допустимости достаточности тех доказательств, на основе которых госслужащий может быть уволен за утрату доверия. В то же время практика позыывает, что за последние 2 года по всей стране с формулировкой «за утрату доверия» было уволено более 200 чиновников, а Россия, пусть и не так значительно, но улучшила свои позиции в международном индексе восприятия коррупции.

**Студентка 4-го курса МарГУ О. Лебедева** в своем докладе рассмотрела отдельные вопросы материальной ответственности работодателя в Российской Федерации. Также **студентка 4-го курса МарГУ Т. Иванова** раскрыла вопросы материальной ответственности работника, состоящего в отношениях ученичества, отметив, что при применении норм Трудового кодекса России, закрепляющих ответственность такого работника, возникают определенные проблемы. Разнятся практика судов по вопросу, связанному с выбором возмещения работником стоимости обучения либо полного, либо пропорционального фактически неотработанному времени после его окончания.

По завершении заседания было высказано пожелание о дальнейшем сотрудничестве научных кружков по трудовому праву между университетами, расширении практики видео-конференций.

Подготовили заведующий кафедрой трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО», кандидат юридических наук, доцент **К.Л. Томашевский** и научный сотрудник Центра трудового права Международного университета «МИТСО» **К.С. Костевич**

**А.С. Кудрин**, старший преподаватель Пермского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, аспирант Пермского государственного национального исследовательского университета

## ОБ АНТИПРАВОВОМ ВОЗДЕЙСТВИИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ НА ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ ЗАЕМНОГО ТРУДА

### Аннотация

В статье автором предпринята попытка анализа социального воздействия, обусловленного существованием социальных регуляторов общественных отношений, а также его производного элемента – правового воздействия. Высказывается мнение о том, что наряду с правовым воздействием существует его противоположность – антиправовое воздействие. Отмечается, что возможностью воздействия (как правового, так и антиправового) на трудовые отношения обладают государство, выступающее как публично-властное образование, работодатели в силу обладания ими хозяйской властью и социальные партнеры (работники и работодатели в лице их представителей). Обосновывается предположение о том, что нетипичные формы организации наемного труда (в частности, аутстаффинг), а также формирование экономической и правовой концепции гибкости трудовых отношений могут выступать в качестве антиправового воздействия на трудовые отношения.

### Введение

В рамках множества социальных связей между индивидами и их группами происходит взаимодействие. Разновидностью такого взаимодействия в обществе выступает социальное воздействие, существование которого обусловлено наличием у одних определенных свойств, главным из которых выступает подчиненность одних другим, обладающее свойством нормирования поведения участников общественных, в т.ч. трудовых, отношений.

### Основная часть

Социальное воздействие предполагает наличие двух субъектов – управляющего и управляемого, а также существование между ними вертикальных отношений. В рамках социального воздействия управляющий субъект наделен социальной властью. Посредством социального воздействия воплощается социальное управление, т.е. функция, обеспечивающая сохранение определенных со-

циальных структур, поддержание режима их деятельности. Полагаем, что социальное воздействие представляет собой самостоятельное социальное явление, которое можно рассматривать как процесс формирования субъектом в лице государства, индивидов и их групп должного поведения объекта в лице индивидов и их групп с точки зрения и в интересах субъекта посредством использования социально-регулятивных механизмов. Главным из них является право, выступая в качестве сложного общественного явления.

Правовое воздействие является одним из элементов системы регулирования общественных отношений. Сущностной чертой правового воздействия выступает именно подчиненность одних субъектов другим, возможность одних оказывать решающее влияние на поведение других, направлять его в нужное русло.

С.А. Комаров полагает, что «правовое воздействие – результативное, нормативно-организационное влияние на общественные отношения как специальной системы собственно правовых

средств (норм права, правоотношений, актов реализации и применения), так и иных правовых явлений (правосознания, правовой культуры, правовых принципов, правотворческого процесса)» [1, с. 486].

Таким образом, правовое воздействие можно определить как целенаправленный процесс формирования субъектом социальной власти в лице государства, индивидов и социальных групп должного поведения объекта в лице индивидов и их групп с точки зрения и в интересах субъекта путем принятия властных решений, облеченных в правовую форму, на основании институционального компонента, выраженного прежде всего в нормах права и неинституционального компонента (принципов права, правовой культуры, правосознания).

Противоположностью правовому воздействию выступает антиправовое воздействие, коренная особенность которого состоит в том, что, находясь за рамками правового поля, оно оказывает организующее влияние на общественное отношение, подчиняет управляемый субъект воле управляющего, что приводит к нарушению нормы права, ухудшает правовое положение подвластного субъекта.

Возможностью воздействия (как правового, так и антиправового) на трудовые отношения обладают государство, выступающее как публично-властное образование, работодатели в силу обладания ими хозяйской властью и социальные партнеры (работники и работодатели в лице их представителей).

В России на современном этапе распространенным способом антиправового воздействия выступает использование работодателями заемного труда. В науке выделяют три формы заемного труда – аутстаффинг, временное предоставление персонала и долгосрочное предоставление персонала. «Аутстаффинг – форма заемного труда, при которой организация-пользователь или выводит часть своих работников за рамки штата и передает их кадровому агентству (частное агентство занятости), а работники продолжают выполнять свои трудовые обязанности на прежнем рабочем месте, или новый работник зачисляется непосредственно в штат частного агентства занятости. Долгосрочное предоставление персонала – форма заемного труда, которая предусматривает предоставление находящихся в штате частного агентства занятости сотрудников организации-пользователю на относительно длительный

срок – от трех месяцев и до нескольких лет. Предоставление временного персонала – форма заемного труда, предполагающая предоставление временного и сезонного персонала на короткий срок» [2, с. 8].

В связи с этим показателен пример кондитерской фабрики «Камская» – филиала ООО «Нестле Россия» и компании «Келли сервисиз Си-Ай-Эс». Последняя предоставляла кондитерской фабрике своих штатных работников.

Практика заемного труда стала применяться на кондитерской фабрике с 2005 г., и на 2012 г., по данным председателя профсоюза работников фабрики «Камская» Ларисы Селивановой, на предприятии работали до 400 человек, оформленных через «Келли сервисиз». Профсоюзная организация кондитерской фабрики «Камская» провела пикет против использования заемного труда и требовала принять работников предприятия, нанятых через стороннюю фирму, в штат ООО «Нестле Россия». Участники митинга отмечали, что «люди, принятые на работу через Келли сервисиз, получают на 2–3 тыс. руб. меньше, чем остальные работники» [3, с. 3].

Следует отметить, что в международном трудовом праве вопросу заемного труда посвящена Конвенция Международной организации труда (МОТ) № 181 1997 г. о частных агентствах занятости. В силу ст. 1 Конвенции термин «частное агентство занятости» означает любое физическое или юридическое лицо, независимое от государственных органов, которое предоставляет одну или более из следующих услуг на рынке труда:

а) услуги, направленные на выравнивание предложений рабочих мест и спроса на них, причем частное агентство занятости не становится стороной в трудовых отношениях, могущих при этом возникнуть;

б) услуги, состоящие в найме работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороны, которая может быть физическим или юридическим лицом (далее именуемым «предприятие-пользователь»), устанавливающим им рабочие задания и контролирующим их выполнение;

с) другие услуги, связанные с поиском работы, определяемые компетентным органом после консультации с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся, такие как предоставление информации, но не имеющие целью выравнивание конкретных предложений рабочих мест и спроса на них.

Особый интерес представляет ст. 11 Конвенции, которая возлагает на национальные государства обязанность обеспечения адекватной защиты работников, нанятых частными агентствами занятости, в отношении свободы ассоциации; ведения коллективных переговоров; минимальной заработной платы; продолжительности рабочего времени и других условий труда; пособий по предусмотренному законодательством социальному обеспечению; доступа к профессиональной подготовке; безопасных и здоровых условий труда; возмещения в случае несчастного случая на производстве или профессионального заболевания; возмещения в случае банкротства и защиты требований работников; охраны материнства и пособий по беременности и родам, а также защиты родителей ребенка и пособий им. На основании вышеизложенного, представляется, что заемный труд в России в его действительном виде выступает как негативное социальное явление, объективно ухудшающее правовое и социальное положение работников. По сути, в сложившейся ситуации у государства есть два способа решения возникшей проблемы. Во-первых, легализовать заемный труд во всех его проявлениях путем ратификации Конвенции МОТ № 181 1997 г. о частных агентствах занятости, либо принять соответствующий федеральный закон, который имплементировал бы положения Конвенции, особенно ст. 11 и 12, обеспечивал правовые и социальные гарантии для работников, нанятых через такие агентства. Во-вторых, законодательно запретить заемный труд посредством установления юридической ответственности (административной, уголовной) для лиц, использующих заемный труд. Российская Федерация выбрала путь запрета заемного труда. В соответствии с Федеральным законом от 05.05.2014 № 116-ФЗ с 1 января 2016 г. Трудовой кодекс РФ будет дополнен статьей 56.1 следующего содержания: «Заемный труд запрещен. Заемный труд – труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника». При этом особенности регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), устанавливаются одноименной гл. 53.1 Трудового кодекса РФ. Насколько эффективно будет данное положение

и какая сложится в связи с этим правовая практика в России, покажет время.

Возможность возникновения антиправового воздействия работодателей скрывается и в появлении феномена гибкости трудовых отношений, обусловленного либерализацией правового регулирования данного вида общественных отношений, переходом к преимущественно частно-правовым (договорным) началам регулирования между наемным трудом и капиталом. Высказываясь по поводу такого подхода А.М. Лушников отмечает, что он «осуществляется путем проведения реформ, направленных на обеспечение эффективности функционирования рынка труда, к числу которых, в частности, относятся:

- 1) упразднение монополии государства при оказании услуг по найму, а также поиску и подбору персонала, легализация заемного труда и частных платных агентств занятости;
- 2) пересмотр правового положения профсоюзов;
- 3) отказ от чрезмерной регламентации отдельных институтов трудового права;
- 4) легитимация большого числа различных, в том числе гибких разновидностей трудовых отношений;
- 5) предоставление сторонам большей свободы при заключении, изменении и расторжении коллективных и индивидуальных трудовых договоров;
- 6) использование конструкции оферты и электронной цифровой подписи при заключении трудового договора.

При этом дерегулирование по отдельным вопросам должно сопровождаться усилением регулирования в других сферах, таких как: 1) запрет принудительного труда и особая защита трудовых прав несовершеннолетних и беременных женщин; 2) защита персональных данных работника» [4, с. 270].

Анализ обозначенной проблемы показывает, что гибкость трудовых отношений представляет собой их регулирование посредством договорных начал (коллективными договорами, трудовыми договорами) при сохранении определенных императивных (публичных) стандартов труда, выработанных национальным трудовым законодательством, международным трудовым правом и общемировой практикой. Представляется, что рассматриваемое правовое явление имеет свои границы (пределы), обусловленные социальной функцией трудового права, направленной на защиту трудящихся, а также необходимостью сохранения целостности тру-

дового права как самостоятельной отрасли права. Конкретные пределы (границы) гибкости находят свое отражение в необходимости закрепления государством гарантированных прав наемных работников: минимального размера оплаты труда, ограничения продолжительности рабочего времени, оплаты сверхурочных работ и ненормированного рабочего дня, минимальной продолжительности времени отдыха, обязательного социального страхования и др.

### Заключение

Подводя итог, важно отметить, что при воплощении концепции гибкости необходимо активное участие профессиональных союзов и объединений работодателей в целях обеспечения баланса интересов сторон, выраженного главным образом в коллективных договорах и соглашениях, для обеспечения прав работников на безопасные условия труда и справедливую заработную плату, недопустимости их ухудшения и умаления в рамках индивидуально-договорного регулирования.

Таким образом, в современных социально-экономических реалиях на государство возлагается обязанность защиты прав и законных интересов работников в условиях применения нетипичных форм организации наемного труда (аутстаффинга и т.п.), усиления гибкости при регулировании трудовых отношений путем установления минималь-

ных общеобязательных трудовых стандартов и повышения контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства со стороны других субъектов социальной власти с учетом мнения при проведении данных мероприятий институтов гражданского общества.

### Список цитированных источников

1. Комаров, С.А. Общая теория государства и права / С.А. Комаров. Академический курс в 2 томах / под ред. проф. М.Н. Марченко. Т. 2. Теория права. – М.: Издательство «Зерцало», 1998. – 640 с.
2. Власенко, М.С. Правовое регулирование заемного труда в России: автореф. дис. ...к.ю.н. 12.00.05 / М.С. Власенко; Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова. – М., 2009. – 25 с.
3. Пятница. – 1 февраля 2013 г. – № 4 (613).
4. Лушников, А.М. Единство частных и публичных начал в регулировании нетипичных трудовых отношений / А.М. Лушников // Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наемного труда и социального обеспечения: материалы международной научно-практической конференции / под общей ред. К. Н. Гусова; сост. канд. юрид. наук, доц. О.А. Шевченко, канд. юрид. наук, преп. М.И. Акатнова. – М.: Проспект, 2012. – С. 269–273.

### Summary

In this article the author attempts to analyze the social impact such as the existence of social – regulators of social relations, as well as its derivative element of legal action. It suggests that along with legal action, there is its opposite's illegal impact. It is noted that the state acting as a publicly – powerful education, employers into force of possession of the master authorities and the social partners (workers and employers through their representatives) have the possibility of exposure (legal and illegal impact) to the labour relationship. It is justifies, that the assumption of atypical forms of organization of hired labour (in particular, outstaffing, formation of economic and legal concept of flexibility of labour relations) can act as the illegal impact on the labour relationships.

Статья поступила в редакцию 19.02.2014

## ТРЕБОВАНИЯ К РУКОПИСЯМ В ЖУРНАЛЕ «ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО»

К рассмотрению принимаются статьи, которые подготовлены на русском, белорусском или английском языках и содержат:

- 1) индекс УДК;
- 2) название статьи;
- 3) фамилию и инициалы автора (авторов);
- 4) аннотацию (объемом 100–150 слов);
- 5) введение;
- 6) основную часть, которая освещает рассматриваемые вопросы;
- 7) заключение с четко сформулированными выводами;
- 8) список цитированных источников, оформленный в соответствии с действующими требованиями ВАК Республики Беларусь (постановление Президиума ВАК Респ. Беларусь от 24.12.1997 № 178 с изм. и доп.).

### Оформление статей

Объем статьи должен быть от 14 000 до 16 000 печатных знаков с пробелами. Текст должен быть набран шрифтом Times New Roman, 14-й пт., полуторный межстрочный интервал, выровнен по ширине. Ссылки на используемые источники концевые, нумеруются согласно порядку цитирования в тексте и даются в квадратных скобках: [1, с. 23]. Абзацный отступ – 1,25 см. Заглавие печатается прописными буквами, полужирным шрифтом, выравнивание по центру. На следующей строке печатаются: инициалы и фамилия автора, при наличии – ученая степень, звание, должность и место работы.

К рукописи на отдельном листе (файле) предоставляется авторская справка. Авторам – гражданам Республики Беларусь следует предоставить информацию на **русском, белорусском и английском языках**. Авторы – граждане иных государств предоставляют информацию на русском и английском языках.

Авторская справка должна содержать следующую информацию:

- 1) фамилию, имя, отчество автора (полностью);
- 2) ученую степень, звание;
- 3) должность и место работы (полностью и сокращенно);
- 4) название статьи;
- 5) аннотацию.

Дополнительно, для связи с автором, следует указать почтовый адрес с индексом, электронный адрес и телефон (с кодом).

Статьи должны быть предоставлены в **электронном виде** (на электронную почту [stp@mitso.by](mailto:stp@mitso.by) с пометкой «Статья для журнала»), а для белорусских авторов – **дополнительно и на бумажном носителе** в одном экземпляре в адрес редакции: 220099, г. Минск, ул. Казинца, 21/3, каб. 513а с пометкой «Центр трудового права».

### Условия опубликования статей в журнале «Трудовое и социальное право»

Редакция принимает к публикации ранее не опубликованные статьи, исключительные права на которые не были переданы другим лицам, соответствующие научному уровню журнала. Рукописи статей авторам не возвращаются, в т.ч. при отказе в публикации. Редакционная коллегия журнала осуществляет научное редактирование статей, после чего – согласование с автором.

Авторы, не имеющие ученой степени, должны предоставить рецензию, где обязательно должны быть указаны фамилия, имя отчество (полностью) рецензента, а также его ученая степень, звание, должность и место работы.

**Плата за публикацию не взимается, гонорар не выплачивается.** Автору выдается (по его просьбе высылается) один авт. экземпляр журнала. Редакция оставляет за собой право размещать номера журнала в электронном виде на сайте Центра трудового права.

## Requirements for articles in the journal «Labour and social security law»

An article for consideration should be written in Russian, Belarusian or English languages and include next requirements:

- 1) UDC code;
- 2) title of the article;
- 3) surname and initials of author (authors);
- 4) summary (100–150 words);
- 5) introduction;
- 6) principal part, which describes issues under consideration;
- 7) conclusion, which includes clearly defined findings;
- 8) list of cited sources executed according to actual requirements of Higher Attestation Commission of Republic of Belarus (enactment of Presidium of Higher Attestation Commission of Republic of Belarus 24.12.1997 №178).

### Typography of the article

The article capacity should be 14 000–16 000 characters with gaps. The text should be written in Times New Roman font, 14 pt, one and a half line spacing, full justification. References of cited sources are placed at the end of phrase, are numbered in accordance with order of citation in the text and are given in brackets: [1, p. 23]. Indentation – 1,25 cm. The title is written in capital letters, in bold, center alignment. The initials and surname of the author (in the presence of scholastic degree, academic title, office and job) are written on the next line.

An author's note on a separate page (file) is presented along with the article. Author – citizen of the Republic of Belarus should present information in **Russian, Belarusian and English languages**. Author – citizen of other states presents information in Russian and English languages.

The author's note should include next information:

- 1) author's surname, name, middle name (in full).
- 2) scholastic degree, academic title.
- 3) office and job (in full and abbreviated).
- 4) article's title.
- 5) summary.

For communication with the author next information should be additionally indicated: mailing address with postal code, e-mail and phone number (with dialing code).

The article should be presented in electronic form to e-mail: [ctp@mitso.by](mailto:ctp@mitso.by) (signed "Paper"). One copy of the article of the author from Belarus should be additionally presented on paper to an editorial office: 220099, Belarus, Minsk, Kazintsa St. 21/3, Room 513a, 515 (with mark "Center of labour law").

### Condition of article publication in journal «Labour and social security law»

The editorial office accepts the articles for publication, which haven't been published yet, exclusive rights to which have not been transferred to other persons, which scientific level is appropriate to the journal. A handwriting of the article will not be returned to the author, even in case of failure of publication. Journal's editorial board executes scientific editing of the article, then changes are agreed with the author.

Authors without science degree should present a review, which necessarily includes review's surname, name, middle name (fully), scholastic degree, academic title, office and job.

**A fee for publication isn't charged, a honorary is not paid.** One complimentary copy of the journal is given to the author or is sent (on request) to the author. The editors reserve the right to place issues of the journal in electronic form online at the website of Center of labour law.