

НАУЧНО-  
ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

№ 4 (16) 2015

ИЗДАЕТСЯ С 2012 г.  
ВЫХОДИТ 1 РАЗ В КВАРТАЛ

# ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО

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) 279-98-15  
ctp@mitso.by  
www.ctp.mitso.by

Редактор: Томашевский К.Л.  
Верстка: Скрипник В.И.

Свидетельство  
государственной регистрации  
издателя, изготовителя,  
распространителя  
печатной продукции  
от 02.09.2014 № 1/423

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

Подписано в печать 18.12.2015  
Дата выхода 30.12.2015  
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 ПДУП «Типография  
Федерации профсоюзов  
Беларуси».  
г. Минск, пл. Свободы, 23-90  
ЛП № 02330/54 от 12.08.2013

© МИТСО, 2015

## 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), **Попок Екатерина Михайловна** (научный редактор)

### РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ:

**Василевич Г.А.** – д-р юрид. наук, проф., Засл. юрист Республики Беларусь, зав. кафедрой конституционного права юридического факультета БГУ, профессор кафедры международного права Международного университета «МИТСО» (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;

**Касумов А.М. оглы** – д-р юрид. наук, проф., зав. кафедрой гражданского процесса, трудового и экологического права юридического факультета Бакинского государственного университета;

**Князев С.Н.** – д-р юрид. наук, проф., зав. кафедрой профсоюзной работы, ректор 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, зав. кафедрой 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;

**Нурғалиева Е.Н.** – д-р юрид. наук, проф., директор НИИ государственно-правовых исследований, разработки и экспертизы законопроектов Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева;

**Прилипка 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 Санкт-Петербургского гос. ун-та;

**Шабайлов В.И.** – д-р юрид. наук, проф., член-корр. НАН Беларуси, Засл. деятель науки Республики Беларусь, профессор кафедры трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО»;

**Шишко Г.Б.** – канд. юрид. наук, проф., Засл. юрист Республики Беларусь, профессор кафедры конституционного права юридического факультета БГУ

<b>СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА</b> .....	5
<b>ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО</b>	
Обзор изменений в законодательстве о труде Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России (сентябрь – ноябрь 2015 г.) .....	6
<b>АКТУАЛЬНЫЙ КОММЕНТАРИЙ</b>	
<i>Томашевский К.Л. (Минск, Беларусь).</i> Комментарий к законам от 04.06.2015 № 277-З и от 15.07.2015 № 305-З, вносящим изменения и дополнения в Трудовой кодекс Республики Беларусь .....	11
<b>НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ</b>	
<i>Ваажечук С.Я. (Киев, Украина).</i> Критика теории «право на защиту трудовых прав как правомочие регулятивного трудового права» .....	14
В статье уделяется внимание проблемам теории «право на защиту трудовых прав как правомочие регулятивного трудового права», а также различным доктринальным подходам в данной сфере.	
<i>Василевич Г.А. (Минск, Беларусь).</i> Иерархия источников трудового права в контексте евразийской экономической интеграции .....	19
В статье затрагиваются актуальные вопросы функционирования источников трудового права: от Конституции и общепризнанных принципов международного права до подзаконных нормативных правовых актов, а также нормативных соглашений. Высказываются и обосновываются предложения о соотношении международных и национальных источников трудового права, актов Евразийской экономической комиссии с национальным законодательством стран – участниц Евразийского экономического союза, о необходимости обеспечения соответствия законодательных актов Трудовому кодексу.	
<i>Завгородний А.В. (Санкт-Петербург, Россия).</i> Парадигма признания несостоявшимся конкурса на замещение научно-педагогических должностей в российских образовательных организациях .....	27
В настоящей статье исследуются некоторые теоретические и практические проблемы конкурсного порядка замещения научно-педагогических должностей в Российской Федерации. На основе новейшего законодательства выявляются проблемы правового регулирования отношений в указанной сфере, формулируются выводы и высказываются предложения по совершенствованию действующего законодательства.	
<i>Козина Е.В. (Екатеринбург, Россия).</i> Защита прав работников на заработную плату: проблемы правоприменения .....	32
Существующие сегодня формулировки некоторых статей Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) являются причиной неоднозначного толкования, что влечет проблемы правоприменения. Особенно интересной и одновременно требующей скорейшего уточнения является ст. 392 ТК РФ, устанавливающая сроки обращения в суд за разрешением трудового спора. Правоприменители, в т.ч. суды, толкуют данную статью по-разному при решении вопроса о применении 3-месячного срока для обращения в суд как в период действия трудового договора, так и после его окончания. Также трудности возникают при реализации новых норм ТК РФ, устанавливающих правовые последствия признания отношений, возникающих на основании гражданско-правового договора, трудовыми и последствия фактического допущения работника к работе не уполномоченным на это лицом. В статье представлен авторский подход к решению указанных проблем в целях усиления защиты прав работников на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы.	
<b>ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ</b>	
<i>Абайдельдинов Т.М., Бердимбетова Б.А. (Алматы, Казахстан).</i> Проблемы трудовых споров и совершенствования судебной практики в Республике Казахстан .....	38
<b>МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА</b>	
<i>Волк Е.А. (Минск, Беларусь).</i> О возможности установления ограниченной материальной ответственности в коллективных договорах в связи с контрактной системой найма .....	42
<i>Калинина Э.А. (Минск, Беларусь).</i> Влияние развития современного общества на трудовое и социальное право Беларуси .....	46
<b>КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ</b>	
Итоги недели трудового права (осенний цикл) (19–24 октября 2015 г., Минск) .....	49
<b>РЕЦЕНЗИИ</b>	
<i>Куренной А.М.</i> Рецензия на книгу: Трудовое право. Практикум: учеб. пособие / Г.А. Василевич [и др.]; под общ. ред. К.Л. Томашевского. – Минск, 2015 .....	52
<i>Волк Е.А.</i> Рецензия на книгу: Греченков А.А., Свергун А.Г. Трудовое право: современные тенденции развития теории и практики его применения в деятельности органов внутренних дел Республики Беларусь. – Минск, 2015 .....	54
<i>Волк Е.А.</i> Рецензия на книгу: Сафонов В.А. Социальное партнерство: учебник для бакалавриата и магистратуры. – М., 2015 .....	56
<b>AETERNA MEMORIA</b>	
Ушла из жизни Иванкина Татьяна Васильевна – известный представитель Санкт-Петербургской школы трудового права .....	57

## ЗМЕСТ НУМАРА

<b>СЛОВА ГАЛОЎНАГА РЭДАКТАРА</b> .....	5
<b>ЗАКАНАДАЎСТВА</b>	
Агляд зменаў у заканадаўстве аб працы Беларусі, Казахстана, Кыргызстана і Расіі (верасень – лістапад 2015 г.) .....	6
<b>АКТУАЛЬНЫ КАМЕНТАРЫЙ</b>	
<i>Тамашэўскі К.Л. (Мінск, Беларусь). Каментарый да законаў ад 04.06.2015 № 277-3 і ад 15.07.2015 № 305-3, якія ўносяць змены і дапаўненні ў Працоўны кодэкс Рэспублікі Беларусь</i> .....	11
<b>НАВУКОВЫЯ ПУБЛІКАЦЫІ</b>	
<i>Ваўжэнчук С.Я. (Кіеў, Украіна). Крытыка тэорыі «права на абарону працоўных правоў як правамоцнасць рэгулятыўнага працоўнага права»</i> .....	14
У артыкуле ўдзяляецца ўвага праблемам тэорыі «права на абарону працоўных правоў як правамоцнасць рэгулятыўнага працоўнага права», а таксама розным дактрынальным падыходам ў гэтай сферы.	
<i>Васілевіч Р.А. (Мінск, Беларусь). Іерархія крыніц працоўнага права ў кантэксце Еўразійскай эканамічнай інтэграцыі</i> .....	19
У артыкуле закранаюцца актуальныя пытанні функцыянавання крыніц працоўнага права: ад Канстытуцыі і агульнапрызнаных прынцыпаў міжнароднага права да падзаконных нарматыўных прававых актаў, а таксама нарматыўных пагадненняў. Выказваюцца і абгрунтаваныя прапановы аб суадносінах міжнародных і нацыянальных крыніц працоўнага права, актаў Еўразійскай эканамічнай камісіі з нацыянальным заканадаўствам краін – удзельніц Еўразійскага эканамічнага саюза, аб неабходнасці забяспячэння адпаведнасці заканадаўчых актаў Працоўнаму кодэксу.	
<i>Заўгародні А.Ул. (Санкт-Пецярбург, Расія). Парадыгма прызнання несапраўдным конкурсу на зямляшчэнне навукова-педагагічных пасадаў у расійскіх адукацыйных арганізацыях</i> .....	27
У гэтым артыкуле даследуюцца некаторыя тэарэтычныя і практычныя праблемы конкурснага парадку зямляшчэння навукова-педагагічных пасадаў у Расійскай Федэрацыі. На аснове найноўшага заканадаўства выяўляюцца праблемы прававога рэгулявання адносін у названай сферы, фармулююцца канкрэтныя высновы і выказваюцца прапановы па ўдасканаленню дзеючага заканадаўства.	
<i>Козіна Е.В. (Екацерынбург, Расія). Ахова правоў работнікаў на зароботную плату: праблемы правапрымянення</i> .....	32
Існуючыя сёння фармуляванні некаторых артыкулаў Працоўнага кодэкса Расійскай Федэрацыі (ПК РФ) з’яўляюцца прычынай неадназначнага тлумачэння, адкуль вынікаюць праблемы правапрымянення. Асабліва цікавым і адначасова патрабуючым хутэйшага удакладнення з’яўляецца арт. 392 ПК РФ, які ўстанаўлівае тэрміны звароту ў суд за вырашэннем працоўнай спрэчкі. Правапрымяніцелі, у тым ліку суды, тлумачаць дадзены артыкул па-рознаму пры вырашэнні пытання аб прымяненні 3-месячнага тэрміну для звароту ў суд як у перыяд дзеяння працоўнага дагавора, так і пасля яго заканчэння. Таксама цяжкасці ўзнікаюць пры рэалізацыі новых нормаў ПК РФ, якія ўстанаўліваюць прававыя наступствы прызнання адносін, якія ўзнікаюць на падставе грамадзянска-прававога дагавора, працоўнымі і наступствы фактычнага дапушчэння работніка да працы не ўпаўнаважаным на гэта ліцом. У артыкуле прадстаўлен аўтарскі падыход да вырашэння названых праблем у мэтах узмацнення абароны правоў работнікаў на своечасовую і ў поўным памеры выплату справядлівай зароботнай платы.	
<b>ЗАМЕЖНЫ ВОПЫТ</b>	
<i>Абайдзельдзінаў Т.М., Бердзімбетова Б.А. (Алматы, Казахстан). Праблемы працоўных спрэчак і ўдасканаленне судзебнай практыкі ў Рэспубліцы Казахстан</i> .....	38
<b>МЕРКАВАННЕ СПЕЦЫЯЛІСТА</b>	
<i>Воўк А.А. (Мінск, Беларусь). Пра магчымасць устанаўлення абмежаванай матэрыяльнай адказнасці ў калектыўных дагаворах у сувязі з кантрактнай сістэмай найма</i> .....	42
<i>Калініна Э.А. (Мінск, Беларусь). Уплыў развіцця сучаснага грамадства на працоўнае і сацыяльнае права Беларусі</i> .....	46
<b>КАНФЕРЭНЦЫІ / КРУГЛЫЯ СТАЛЫ / СЕМІНАРЫ</b>	
Вынікі тыдня працоўнага права (восеньскі цыкл) (19–24 кастрычніка 2015 г., Мінск) .....	49
<b>РЭЦЭНЗІІ</b>	
<i>Курэнной А.М. Рэцэнзія на кнігу: Працоўнае права. Практикум: вучэб. дапаможнік / Р.А. Васілевіч [і інш.]; пад агульн. рэд. К.Л. Тамашэўскага. – Мінск, 2015</i> .....	52
<i>Воўк А.А. Рэцэнзія на кнігу: Грэчанкоў А.А., Свяргун А.Г. Працоўнае права: сучасныя тэндэнцыі развіцця тэорыі і практыкі яго прымянення ў дзейнасці органаў унутраных спраў Рэспублікі Беларусь. – Мінск, 2015</i> .....	54
<i>Воўк А.А. Рэцэнзія на кнігу: Сафонаў В.А. Сацыяльнае партнёрства: вучэбнік для бакалаўрыята і магістратуры. – М., 2015</i> .....	56
<b>АЕТЕРНА MEMORIA</b>	
Пайшла з жыцця Іванкіна Таццяна Васільеўна – вядомы прадстаўнік Санкт-пецярбургскай школы працоўнага права .....	57

<b>THE CHIEF EDITOR'S WORD</b> .....	5
<b>LEGISLATION</b>	
Changes review in labour legislation of Belarus, Kazakhstan, Kyrgyzstan and Russia (September – November 2015) .....	6
<b>ACTUAL COMMENTS</b>	
<i>Tomashevski K.L. (Minsk, Belarus). Comments on the Law of 04.06.2015 № 277-3 and from 15.07.2015 № 305-3, making changes and additions to the Labour Code of the Republic of Belarus</i> .....	11
<b>SCIENTIFIC PUBLICATIONS</b>	
<i>Vavzhenchuk S.Y. (Kiev, Ukraine). Criticism of the theory "The right for protection of labour rights as the regulatory employment right"</i> .....	14
In this article the author draws attention to the problems of the theory "right to defence the employment rights as aptness of regulatory employment right" as well as to the different doctrinal points to this field.	
<i>Vasilevich G.A. (Minsk, Belarus). The hierarchy of sources of labour law in the context of the Eurasian economic integration</i> .....	19
The author touches topical issues of functioning sources of labour law: from the Constitution and universally recognized principles of international law to subordinate legislation and regulatory arrangements. He expresses and justifies proposals of the relationship between international and national sources of labour law, acts of the Eurasian Economic Commission and the national legislation of the countries party to the Eurasian Economic Union, the need to ensure compliance with legislation Labour Code.	
<i>Zavgorodniy A.V. (Saint-Petersburg, Russia). Paradigm of recognition of a failed competition to fill research and teaching positions in Russian educational institutions</i> .....	27
This article examines some of the theoretical and practical problems of the order replacement of research and teaching positions in the Russian Federation. On the basis of new legislation reveals problems of legal regulation of relations in this area, forms a conclusion and state some proposals for improving the current legislation.	
<i>Kozina E.V. (Yekaterinburg, Russia). Protecting the wages rights of workers: problems of enforcement</i> .....	32
The existing wording of some articles today, the Labor Code of the Russian Federation (LC RF) are responsible for varying interpretations, which leads to the problem of enforcement. Especially interesting and at the same time requiring a speedy clarification is Art. 392 LC RF, which establishes the terms applying to a court for resolution of a labor dispute. Law enforcers, including the courts have interpreted this article differently when deciding on the application of the three-month period of the suit in the period of the employment contract and after its completion. Also, difficulties arise in the implementation of the new provisions of the Labour Code that establish the legal consequences of recognition of relations arising on the basis of a civil contract, employment, and the consequences of the actual admission to work is not an authorized person. The article presents the author's approach to solving these problems in order to strengthen the protection of workers' rights to timely and full payment of fair wages.	
<b>FOREIGN EXPERIENCE</b>	
<i>Abaideldinov T.M., Berdimbetova B.A. (Almaty, Kazakhstan). The problems of labour disputes and improvement of the judicial practice in the Republic of Kazakhstan</i> .....	38
<b>THE EXPERT'S OPINION</b>	
<i>Volk E.A. (Minsk, Belarus). On the possibility of establishing a limited liability in collective contracts in connection with the contract system of employment</i> .....	42
<i>Kalinina E.A. (Minsk, Belarus). The impact of modern society on labour and social rights in Belarus</i> .....	46
<b>CONFERENCES / ROUND TABLE / SEMINARS</b>	
Results of the Week of the Labour Law (autumn cycle) (19–24 October 2015, Minsk) .....	49
<b>REVIEWS</b>	
<i>Kurennoi A.M. Book Review: Labour law. Workshop: tutorial / G.A. Vasilevich [at al.]; Ed. by K.L. Tomashevski. – Minsk, 2015</i> .....	52
<i>Volk E.A. Book Review: Grechenkov A.A., Svergun A.G. Labour law: modern trends of development of the theory and practice in the work of the internal affairs institutions in Republic of Belarus. – Minsk, 2015</i> .....	54
<i>Volk E.A. Book Review: Safonov V.A. Social partnership: a textbook for bachelor and master programmes. – M., 2015</i> .....	56
<b>AETERNA MEMORIA</b>	
Tribute to Ivankina Tatsiana Vasilievna – a well-known representative of St. Petersburg school of labour law .....	57



### Уважаемые читатели!

Перед вами лежит последний в уходящем 2015 г. номер нашего ежеквартального научно-практического журнала. В преддверии нового 2016 г. бегло взглянем на год 2015, оценим, что он принес трудовому праву.

Напомним, что с 1 января 2015 г. вступил в силу Декрет Президента Республики Беларусь от 15.12.2015 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», который вошел в некоторое противоречие с рядом статей Трудового кодекса Республики Беларусь. Уже к апрелю 2015 г. Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь подготовило проект закона «О внесении дополнений и изменений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам трудовых отношений», который был нацелен на имплементацию в Трудовой кодекс многих положений из временных декретов от 26.07.1999 № 29 и от 15.12.2014 № 5. На страницах журнала № 2 (14) были освещены ход и итоги Республиканского круглого стола «15 лет Трудовому кодексу Республики Беларусь: настоящее и будущее», который проходил 20 мая 2015 г. на базе юридического факультета БГУ и был нацелен на экспертную оценку и общественное обсуждение данного законопроекта.

Среди новостей стран СНГ выделим информацию о том, что осенью 2015 г. Парламент Казахстана принял новый Трудовой кодекс, который вступает в силу с 1 января 2016 г., а Верховная Рада Украины в первом чтении приняла Трудовой кодекс Украины.

В 2015 г. Центром трудового права Международного университета «МИТСО» совместно с восьмью ведущими университетами Беларуси, Казахстана, России и Украины был проведен **II Международный конкурс научных работ студентов и магистрантов по трудовому праву имени Льва Семеновича Таля**. Лауреатом данного конкурса в 2015 г. стала студентка 5-го курса Международного университета «МИТСО» **Анастасия Степина**, чья конкурсная работа на тему «Гармонизация отдельных институтов трудового права в условиях построения ЕАЭС» была высоко оценена международными экспертами и уже опубликована в № 3 (15) нашего журнала. Дипломами конкурса были отмечены также три студента из России – **Е.Н. Ладенков** и **А.А. Пивнюк** из г. Санкт-Петербурга, **Е.А. Панченко** из г. Краснодара – и один представитель из Беларуси – **Е.А. Прысь** из г. Витебска.

Этот номер журнала традиционно насыщен интересными статьями ученых-трудовиков из Беларуси, Казахстана, России, Украины, которые связаны преимущественно с проблематикой трудового права.

2015 г. омрачил уход из жизни двух выдающихся ученых в области трудового права, докторов юридических наук, профессоров: 22 июня не стало основателя белорусской школы трудового права **В.И. Семенкова**, а 16 ноября – известного представителя санкт-петербургской школы **Т.В. Иванкиной**. Светлая им память.

**Пусть наступающий 2016 г. будет менее печальным и более удачным для наших читателей, членов редакционного совета и редакции журнала!**

С уважением,  
главный редактор

Кирилл Томашевский

## ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ БЕЛАРУСИ, КАЗАХСТАНА, КЫРГЫЗСТАНА И РОССИИ (сентябрь – ноябрь 2015 г.)

### БЕЛАРУСЬ

**Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11.09.2015 № 56 «О внесении изменений и дополнений в постановление Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 г. № 6 и постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 10 марта 2003 г. № 27».**

Постановлением внесены изменения в условия оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

Изменениям подверглись условия оплаты труда работников организаций, осуществляющих медицинскую и (или) фармацевтическую деятельность, и организаций, оказывающих социальные услуги. В частности, специалистам, обеспечивающим работы по производству, контролю качества радиоактивных лекарственных средств, а также обслуживающим инженерно-технические системы медицинской визуализации, устанавливается 18-й тарифный разряд независимо от имеющейся квалификационной категории.

Также скорректировано постановление Министерства труда и социальной защиты от 10.03.2003 № 27 «Об оплате труда работников Белорусского государственного университета».

Постановление вступило в силу 01.10.2015.

**Указ Президента Республики Беларусь от 12.10.2015 № 420 «О внесении изменений и дополнений в Директиву Президента Республики Беларусь».**

Директива Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» изложена в новой редакции. Напомним, что данный нормативный акт направлен на расширение полномочий должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда, повышение ответственности работников за личную безопасность и здоровье, безопас-

ность окружающих в процессе выполнения работ, а также на недопущение ошибок при строительстве.

Согласно подп. 1.2 п. 1 Директивы (в новой редакции) руководителям государственных органов, иных организаций независимо от форм собственности предписано обеспечить на постоянной основе контроль физического состояния работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или повышенной опасностью, проводя освидетельствования и (или) медосмотры.

Определены дисциплинарные проступки, за которые руководители организаций должны обеспечить безусловное привлечение работников к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения:

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы;
- нарушение требований по охране труда, повлекшее увечье или смерть других работников.

Прежняя редакция подп. 1.4 п. 1 Директивы в этих случаях, а также за причинение государству, юридическим или физическим лицам имущественного ущерба требовала безусловного расторжения контрактов.

В новой редакции Директивы акцентировано внимание на своевременном и качественном проведении аттестации рабочих мест по условиям труда, повышении эффективности работы по информированию работников о состоянии охраны труда на рабочих местах, существующих рисках для их здоровья, полагающихся средствах индивидуальной защиты и компенсациях по условиям труда. В целях повышения безопасности производственной деятельности указано на исключение случаев допуска работников к работе на оборудовании, имеющем неисправности, либо при отсутствии его испытаний, осмотров, технических освидетельствований.

Указ вступил в силу 14.10.2015.

**Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 13.10.2015 № 848 «О внесении дополнения и изменений в постановления Совета Министров Республики Беларусь от 20 марта 2002 г. № 358 и от 8 июля 2013 г. № 597».**

Постановлением расширен перечень оснований, по которым руководителям организаций не начисляются и не выплачиваются все виды премий, бонусов и вознаграждений, предусмотренных условиями контрактов. Так, подп. 2.5 п. 2 постановления Совета Министров № 597 изменен следующим образом: руководителям организаций не начисляются и не выплачиваются все виды премий, бонусов и вознаграждений, предусмотренные условиями контрактов, за месяц, в котором допущены:

- рост убытка от реализации продукции, товаров (работ, услуг) за отчетный период по сравнению с предыдущим периодом по организации в целом, если иное не установлено законодательством;

- задолженность по выплате заработной платы;

- задолженность по оплате потребленных с начала отчетного года природного газа, электрической и тепловой энергии, образовавшаяся в результате необеспечения их оплаты в сроки, установленные договорами или законодательными актами.

При этом последнее названное положение не применяется при наличии решений республиканской комиссии по контролю за осуществлением расчетов за природный газ, электрическую и тепловую энергию о возможности начисления и выплаты руководителям организаций всех видов премий, бонусов и вознаграждений, предусмотренных условиями контрактов.

Важно отметить, что ограничение на начисление и выплату всех видов премий, бонусов и вознаграждений касается руководителей организаций независимо от формы собственности. Также начисление руководителям организаций всех видов премий, бонусов и вознаграждений, предусмотренных условиями контрактов, за квартал, полугодие или иной период производится пропорционально месяцам при отсутствии нововведенных оснований для их невыплаты, указанных выше.

Контракты с руководителями необходимо привести в соответствие с внесенными изменениями.

Изменения, внесенные постановлением № 848, не распространяются на оплату труда руководителей бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых

приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

Постановление вступило в силу 17.11.2015.

**Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20.10.2015 № 60 «Об установлении бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в ценах июня 2015 года в расчете на месяц».**

В соответствии с постановлением установлен бюджет прожиточного минимума в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в ценах сентября 2015 г. в расчете на месяц на период с 1 ноября 2015 г. по 31 января 2016 г. в следующих размерах:

- в среднем на душу населения – 1 567 810 руб.;

- трудоспособное население – 1 725 700 руб.;

- пенсионеры – 1 195 080 руб.;

- студенты – 1 515 120 руб.;

- дети в возрасте до 3 лет – 1 007 190 руб.;

- дети в возрасте от 3 до 6 лет – 1 405 460 руб.;

- дети в возрасте от 6 до 18 лет – 1 720 030 руб.

Постановление вступило в силу 30.10.2015.

**Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20.10.2015 № 61 «О минимальных потребительских бюджетах для разных социально-демографических групп в среднем на душу населения и на одного члена семьи разного состава».**

Постановлением установлены минимальные потребительские бюджеты для разных социально-демографических групп в среднем на душу населения и на одного члена семьи разного состава в средних ценах сентября 2015 г. в расчете на месяц на период с 1 ноября 2015 г. по 31 января 2016 г. в следующих размерах:

- трудоспособное население – 3 197 780 руб.;

- пенсионеры – 2 507 450 руб.;

- студенты – 2 386 930 руб.;

- дети в возрасте до 3 лет – 2 009 730 руб.;

- дети в возрасте от 3 до 6 лет – 2 705 440 руб.;

- дети в возрасте от 6 до 18 лет – 2 738 050 руб.;

- семья из 4 человек – 2 499 270 руб.;

- молодая семья из 3 человек – 2 731 110 руб.

Постановление вступило в силу 30.10.2015.

**Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.10.2015 № 64 «Об установлении расчетной нормы рабочего времени на 2016 год».**

В соответствии с постановлением расчетная норма рабочего времени на 2016 г. при полной норме продолжительности рабочего времени для 5-дневной рабочей недели с выходными днями в субботу и воскресенье составит не более 2038 ч; для 6-дневной рабочей недели с выходным днем в воскресенье – не более 2044 ч.

Постановление вступило в силу 08.11.2015.

## КАЗАХСТАН

### Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 г. № 414-V.

Президент Казахстана Н. Назарбаев подписал новый Трудовой кодекс Республики Казахстан, разработанный в целях осуществления Плана Нации – 100 конкретных шагов по реализации пяти институциональных реформ и направлений на модернизацию системы трудовых отношений.

Новый Трудовой кодекс предусматривает ряд нововведений, в частности:

- упрощены процедуры изменения условий трудового договора (особенно в условиях кризисных явлений в экономике);

- установлен срок временного перемещения работников на весь период простоя предприятия (вместо одного месяца, как было предусмотрено ранее). Также предусматривается право работодателя на перевод работника (в случае простоя) на любые имеющиеся вакансии, работа по которым не противопоказана по состоянию здоровья;

- введено основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя при «снижении объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшем ухудшение экономического состояния организации»;

- работодателю предоставлено право прекращать трудовой договор с работниками, достигшими пенсионного возраста. Также закреплена возможность ежегодного продления трудового договора с работником, достигшим пенсионного возраста и обладающим высоким профессиональным и квалификационным уровнем (по аналогии с государственными гражданскими служащими);

- работодателю предоставлено право установления испытательного срока любым категориям работников.

Кодекс вступит в силу с 01.01.2016.

### Закон Республики Казахстан от 28.10.2015 № 369-V ЗРК «О внесении изменений и допол-

### нений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам социальной защиты населения».

Данным Законом вводятся некоторые изменения и дополнения в следующие акты законодательства.

В Законе Республики Казахстан от 16.06.1997 № 126-І «О государственных социальных пособиях по инвалидности, по случаю потери кормильца и по возрасту в Республике Казахстан» изменен подп. 2 п. 1 ст. 12: месячные пособия по инвалидности назначаются в следующих размерах с 1 января 2018 г:

- инвалидам 1-й группы – 1,92 прожиточного минимума;
- инвалидам 2-й группы – 1,53 прожиточного минимума;
- инвалидам 3-й группы – 1,04 прожиточного минимума;
- детям-инвалидам до 16 лет – 1,40 прожиточного минимума;
- инвалидам с детства 1-й группы – 1,92 прожиточного минимума;
- инвалидам с детства 2-й группы – 1,59 прожиточного минимума;
- инвалидам с детства 3-й группы – 1,20 прожиточного минимума;
- детям-инвалидам с 16 до 18 лет 1-й группы – 1,92 прожиточного минимума;
- детям-инвалидам с 16 до 18 лет 2-й группы – 1,59 прожиточного минимума;
- детям-инвалидам с 16 до 18 лет 3-й группы – 1,20 прожиточного минимума.

В Закон Республики Казахстан от 23.01.2001 № 149-ІІ «О занятости населения» вводятся следующие понятия:

- «социальный контракт» – соглашение между совершеннолетним физическим лицом, вступающим от имени семьи, и центром занятости населения, определяющее права и обязанности сторон по оказанию и получению мер по содействию занятости и социальной адаптации, а также выплаты обусловленной денежной помощи;
- «малообеспеченные лица (семьи)» – лица (семьи), имеющие среднедушевые доходы в месяц ниже черты бедности, установленной в областях, городах республиканского значения, столице;
- «центр занятости населения» – государственное учреждение, создаваемое местным ис-



## ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

полнительным органом в районе, городе областного или республиканского значения, столице в целях реализации государственных услуг в области социальной защиты и занятости населения.

Закон вступит в силу с 01.01.2018.

**Постановление Правительства Республики Казахстан от 28.10.2015 № 846 «О внесении изменения в постановление Правительства Республики Казахстан от 18 сентября 2013 года № 984 “Об утверждении Пенсионных правил единого накопительного пенсионного фонда”».**

Пенсионные правила единого накопительного пенсионного фонда (далее – Правила) в новой редакции расширяют перечень субъектов при установлении правоотношений с единым накопительным пенсионным фондом (ЕНПФ). Кроме вкладчиков обязательных пенсионных взносов теперь также предусмотрены:

- физические лица, за которых перечисляются обязательные профессиональные пенсионные взносы;
- получатели пенсионных выплат за счет обязательных пенсионных взносов и (или) обязательных профессиональных пенсионных взносов;
- агенты по уплате обязательных профессиональных пенсионных взносов.

Постановлением внесены изменения относительно лиц, через которых обязательные пенсионные взносы подлежат уплате по ставкам, определяемым законодательством. К ним теперь относятся:

- агенты по уплате обязательных пенсионных взносов;
- агенты по уплате обязательных профессиональных пенсионных взносов (далее – агент).

Новая редакция Правил подчеркивает, что договор о пенсионном обеспечении за счет обязательных профессиональных пенсионных взносов является договором присоединения, условия которого утверждаются ЕНПФ и размещаются на интернет-ресурсе ЕНПФ. Заключение данного договора осуществляется теперь путем подписания агентом и физическим лицом, за которое перечисляются обязательные профессиональные пенсионные взносы, заявления об открытии индивидуального пенсионного счета по учету обязательных профессиональных пенсионных взносов.

Постановлением № 846 в Правила введен новый раздел «Порядок уведомления вкладчиком обязательных пенсионных взносов, физическим

лицом, за которое перечисляются обязательные профессиональные пенсионные взносы, или получателем пенсионных выплат обо всех изменениях, влияющих на выполнение обязательств ЕНПФ». К изменениям, влияющим на выполнение обязательств ЕНПФ, относятся:

- изменение адреса места жительства, электронного адреса (e-mail) вкладчика обязательных пенсионных взносов, физического лица, за которое перечисляются обязательные профессиональные пенсионные взносы, указанных в заявлении об открытии индивидуального пенсионного счета по учету обязательных пенсионных взносов и (или) обязательных профессиональных пенсионных взносов или договоре о пенсионном обеспечении за счет обязательных пенсионных взносов;
- изменение банковских реквизитов получателя пенсионных выплат, указанных в заявлении о назначении пенсионных выплат.

В таких случаях вкладчик обязательных пенсионных взносов, физическое лицо, за которое перечисляются обязательные профессиональные пенсионные взносы, или получатель пенсионных выплат обязаны уведомить ЕНПФ обо всех изменениях, влияющих на выполнение обязательств ЕНПФ, в течение 10 календарных дней с даты таких изменений.

Постановление вступит в силу с 16.01.2016.

## КЫРГЫЗСТАН

**Постановление Правительства Кыргызской Республики от 20.10.2015 № 717 «Об утверждении Порядка перевода пенсионных накоплений из одного накопительного пенсионного фонда в другой накопительный пенсионный фонд или в Государственный накопительный пенсионный фонд Социального фонда Кыргызской Республики».**

Порядок разработан в целях реализации права застрахованных граждан на выбор накопительного пенсионного фонда, стимулирования развития накопительных пенсионных фондов и определяет правила перевода пенсионных накоплений из Фонда-отправителя в Фонд-получатель, а также основания для перевода пенсионных накоплений.

Под Фондом-отправителем здесь понимается накопительный пенсионный фонд, из которого переводятся пенсионные накопления на основании заявления вкладчика или застрахованного лица в другой накопительный пенсионный фонд

или в Государственный накопительный пенсионный фонд Социального фонда Кыргызской Республики. Фонд-получатель – это накопительный пенсионный фонд, в который застрахованное лицо или вкладчик (участник) переводит пенсионные накопления на основании заключенного договора негосударственного пенсионного обеспечения, или Государственный накопительный пенсионный фонд Социального фонда Кыргызской Республики.

Застрахованное лицо, вкладчик (участник) имеет право переводить свои пенсионные накопления из Фонда-отправителя в Фонд-получатель при наличии договора об обязательном пенсионном страховании или договора негосударственного пенсионного обеспечения с Фондом-получателем. Накопительный пенсионный фонд в порядке и сроки, установленные законодательством Кыргызской Республики, обязан перевести пенсионные накопления, включая полученный инвестиционный доход вкладчика (участника) или застрахованного лица.

При формировании и инвестировании средств пенсионных накоплений перевод указанных средств может осуществляться не чаще одного раза в год в соответствии с законодательством Кыргызской Республики. Также в постановлении определены основные требования к переводу пенсионных накоплений.

Постановление вступит в силу с 01.01.2016.

## РОССИЯ

**Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.09.2015 № 660н «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по организации подготовки трудовых арбитров».**

Под государственной услугой для целей данного Регламента понимается организация подготовки трудовых арбитров. Заявителями на получение государственной услуги являются физические лица, внесенные в базу данных по учету трудовых арбитров. Так, например, запросить информацию по учету трудовых арбитров в Федеральной службе по труду и занятости могут участники коллективного трудового спора (работодатели, профсоюзы и др.)

Согласно Приказу государственная услуга предоставляется в срок, не превышающий 17 рабочих дней со дня регистрации запроса. Право использовать базу данных по учету трудовых

арбитров предоставляется в течение 3 рабочих дней с момента регистрации запроса.

В предоставлении данных о трудовых арбитрах могут отказать в случаях:

- непредоставления заявителем документов, необходимых для предоставления государственной услуги;
- предоставления заявителем документов, необходимых для предоставления государственной услуги, не соответствующих требованиям к их содержанию и оформлению;
- отсутствия сведений о заявителе в базе данных по учету трудовых арбитров;
- несоответствия содержания запроса по существу к предоставляемой государственной услуге;
- указания в запросе заявителя недостоверной либо искаженной информации.

Приказ вступил в силу 01.11.2015.

**Постановление Правительства Российской Федерации от 21.10.2015 № 1124 «О размерах единовременного денежного поощрения лучшим работникам системы социального обслуживания в 2015 году».**

Постановлением определены размеры единовременного денежного поощрения лучшим работникам системы социального обслуживания по результатам Всероссийского конкурса на звание «Лучший работник учреждения социального обслуживания». В 2015 г. единовременное денежное поощрение лучшим работникам системы социального обслуживания по результатам конкурса определено в следующих размерах:

- 450 тыс. руб. – призерам конкурса, занявшим первые места;
- 250 тыс. руб. – призерам конкурса, занявшим вторые места;
- 200 тыс. руб. – призерам конкурса, занявшим третьи места.

Постановление вступило в силу 31.10.2015.

**Постановление Правительства Российской Федерации от 12.11.2015 № 1223 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2016 год».**

В соответствии с постановлением на 2016 г. установлена минимальная величина пособия по безработице в размере 850 руб/ и максимальная величина пособия по безработице в размере 4900 руб.

Постановление вступило в силу 24.11.2015.

Подготовила научный сотрудник Центра трудового права кафедры трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО» **Е.М. Попок**

**К.Л. Томашевский**, кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой трудового и корпоративного права, главный научный сотрудник Центра трудового права Международного университета «МИТСО», председатель ОО «Сообщество трудового права»

## КОММЕНТАРИЙ К ЗАКОНАМ от 04.06.2015 № 277-З и от 15.07.2015 № 305-З, ВНОСЯЩИМ ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

**В** настоящей статье проанализируем два закона Республики Беларусь, внесшие изменения и дополнения в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК), подписанные Президентом Республики Беларусь в летний период 2015 г. и вступающие в силу в 2016 г.:

**Закон Республики Беларусь от 04.06.2015 № 277-З «О внесении дополнений и изменений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам альтернативной службы»\*** (далее – Закон № 277-З; вступает в силу 01.07.2016);

**Закон Республики Беларусь от 15.07.2015 № 305-З «О борьбе с коррупцией»\*\*** (далее – Закон № 305-З; вступает в силу 24.01.2016).

### Альтернативная служба и трудовые отношения

Как следует уже из названия Закона № 277-З, корректировки норм ТК обусловлены принятием Парламентом Закона Республики Беларусь от 04.06.2015 № 276-З «Об альтернативной службе», который также вступает в силу 01.07.2016 (за исключением некоторых положений). Кратко данный Закон анализировался в рубрике «Законодательство» предыдущего номера журнала\*\*\*, поэтому коснемся только тех новых норм, которые вводятся в ТК.

Часть 3 ст. 13 ТК, перечисляющая случаи, которые не считаются принудительным трудом, допол-

няется работой, выполнение которой обусловлено законодательством не только о военной, но и об альтернативной службе. Для сравнения отметим, что подобные исключения сделаны и в ч. 4 ст. 4 Трудового кодекса Российской Федерации. Но если внимательно изучить нормы Конвенций Международной организации труда (МОТ) № 29 и № 105, касающихся запрета принудительного или обязательного труда, которые ратифицированы как Россией, так и Беларусью, то исключения в международных нормах сделаны только для «всякой работы или службы, требуемой в силу законов об обязательной военной службе и применяемой для работ чисто военного характера». На это несоответствие верно обращают внимание российские исследователи Н.Л. Лютов и Е.С. Герасимова в своей совместной работе\*\*\*\*. Об альтернативной гражданской службе в вышеуказанных конвенциях МОТ нет ни слова, поэтому соответствие сделанного законодателем исключения из понятия принудительного труда в ст. 13 ТК международно-правовым обязательствам может вызывать вопросы, хотя ст. 57 Конституции Республики Беларусь и предусматривает возможность замены военной службы альтернативной. Характерно, что Конституционный Суд Республики Беларусь в решении от 27.05.2015 № Р-983/2015 «О соответствии Конституции Республики Беларусь Закона Республики Беларусь «Об альтернативной службе»»

\* Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – 11.06.2015. – 2/2275.

\*\* Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – 23.07.2015. – 2/2303.

\*\*\* Трудовое и социальное право. – 2015. – № 3. – С. 6.

\*\*\*\* Лютов, Н.Л., Герасимова, Е.С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Центр социально-трудовых прав, 2015. – С. 69.

не усмотрел нарушения закрепленных в ст. 36 и 41 Конституции Республики Беларусь прав граждан, в т.ч. права на свободу объединений, труд, защиту своих экономических и социальных интересов, включая право на забастовку, поскольку гражданин добровольно реализует предусмотренное ст. 57 Конституции право на прохождение альтернативной службы вместо прохождения воинской службы.

Применительно к дополнительным гарантиям при трудоустройстве перечень категорий граждан, которым запрещается необоснованный отказ в приеме на работу (ч. 1 ст. 16 ТК), дополняется новой категорией (п. 8): уволенными с альтернативной службы и направленными на работу в счет брони для предоставления первого рабочего места. Такая гарантия представляется обоснованной, поскольку она усилит гарантии данной категории граждан, которые за время прохождения альтернативной службы могли потерять свое предыдущее место работы.

В п. 1 ст. 44 ТК, предусматривающей основания прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, помимо призыва работника на военную службу вводится дополнение: «направление работника на альтернативную службу». То есть получение нанимателем из военкомата направления на альтернативную службу в отношении работника вызывает те же последствия, что и призыв на военную службу, – увольнение по п. 1 ст. 44 ТК с выплатой выходного пособия в размере не менее двухнедельного среднего заработка (ч. 2 ст. 48 ТК).

Статья 281 ТК, гарантирующая предоставление первого рабочего места отдельным категориям лиц, дополняется еще одной группой – гражданами, уволенными с альтернативной службы. Такая гарантия будет действовать, если на момент направления на альтернативную гражданскую службу они не состояли в трудовых отношениях.

Остальные изменения (ст. 295, 302, 340–342 ТК) носят в большей степени технический характер, распространяя некоторые правила в отношении граждан в связи с призывом на военную службу и на альтернативную службу.

## Борьба с коррупцией и трудовые отношения

Напомним, что в ТК ранее имелись нормы, нацеленные на недопущение коррупционных про-

явлений в трудовых отношениях (к примеру, ст. 27, п. 5 ст. 47). Вместе с тем в связи с принятием Закона № 305-3 законодатель решил несколько усовершенствовать и эти уже имеющиеся правила, а также ввести одно новое дополнительное основание расторжения трудового договора, сделав его дисциплинарным.

Законом № 305-3 изменяется название ст. 27 ТК на следующее: «Ограничение совместной работы близких родственников и свойственников», т.е. оно формулируется более широко, поскольку статья устанавливает ограничения совместной работы не только близких родственников, но и *свойственников*. По сути же, название статьи приведено в соответствие с ее содержанием, так как и ранее данное ограничение распространялось не только на близких родственников, но и свойственников.

Часть 1 ст. 27 ТК излагается в новой редакции (*нами ниже выделены скорректированные слова – К.Т.*):

«Запрещается совместная работа в одной и той же государственной организации (обособленном подразделении) на должности руководителя (*его заместителей*), главного бухгалтера (*его заместителей*) и кассира лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, *дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные)*, *родные* братья и сестры, *дед, бабушка, внуки*, супруги и *такие же родственники* супруга (супруги)), если их работа связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому».

Итак, что же поменялось в категориях граждан, на которых распространяется ограничение совместной работы? Во-первых, если ранее было 4 категории работников, должности которых подпадали под ограничения (руководитель, главный бухгалтер, заместители главного бухгалтера и кассир), то теперь их стало 5 за счет добавления заместителей руководителя. Во-вторых, уточнены категории близких родственников и свойственников: сыновья и дочери заменены детьми (круг не изменился), добавлены усыновленные (удочеренные), были все братья и сестры, остались родные братья и сестры (т.е. из под ограничения вышли двоюродные, троюродные братья и сестры), дополнительно введены дед, бабушка и внуки, вместо конкретного перечня появились слова «такие же родственники супруга (супруги)». Хотя в целом перечень родственников и свойственников рас-

ширен, но двоюродные, троюродные братья и сестры выведены из под ограничения.

Сохраняются и **два дополнительных условия для применения ограничения совместной работы близких родственников (свойственников):**

1) государственная форма собственности организации, являющейся нанимателем (если организация относится к частной форме собственности, в т.ч. с долей собственности государства, то этот запрет может вводиться по решению собственника, например, общим собранием участников в хозяйственных обществах);

2) их работа связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного другому.

Вторая группа изменений и дополнений, внесенная Законом № 305-З, выражается в следующем:

– из п. 5 ст. 47 ТК, в котором указано, что трудовой договор может быть прекращен в случае «неподписания либо нарушения работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией» исключаются слова «либо нарушения»;

– ст. 47 ТК дополняется новым пунктом 5-1, содержащим отдельное основание увольнения: нарушение работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязатель-

ства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией, совершение правонарушения, создающего условия для коррупции, или коррупционного правонарушения.

Как видим, относительно прежней формулировки п. 5 ст. 47 ТК произошло формальное расширение юридических фактов, влекущих расторжение трудового договора с данной категорией работников.

Кроме того, упоминание нового п. 5-1 ст. 47 вводится в содержание п. 3 ч. 1 ст. 198 ТК, т.е. вместо 6 дисциплинарных оснований увольнения работников их станет уже 7. Следовательно, на п. 5-1 ст. 47 ТК будут распространяться все сроки и процедурные правила применения дисциплинарных взысканий, предусмотренные ст. 199 и 200 ТК.

В заключение напомним, что в настоящее время Правительством подготовлен к внесению в Национальное собрание Республики Беларусь законопроект «О внесении дополнений и изменений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам трудовых отношений», который получил неоднозначную оценку со стороны экспертного сообщества\* и нацелен на «трансплантацию» в ТК норм из двух временных декретов Президента Республики Беларусь (№ 29 от 26.07.1999 и № 5 от 15.12.2014). Остается надеяться, что депутаты и сенаторы до принятия этих поправок в ТК учтут замечания ученых и практиков\*\*, а также задумаются о возможной целесообразности подготовки нового ТК.

\* Итоги Республиканского круглого стола «15 лет Трудовому кодексу Республики Беларусь: настоящее и будущее» (г. Минск, 20 мая 2015 г.) // Трудовое и социальное право. – 2015. – № 2. – С. 46–52.

\*\* Там же. – С. 51–52.

**С.Я. Вавженчук**, доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения юридического факультета Киевского национального университета имени Т. Шевченко

УДК 349.2.331.105.44

## КРИТИКА ТЕОРИИ «ПРАВО НА ЗАЩИТУ ТРУДОВЫХ ПРАВ КАК ПРАВОМОЧИЕ РЕГУЛЯТИВНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА»\*

### Аннотация

В статье уделяется внимание проблемам теории «право на защиту трудовых прав как правомочие регулятивного трудового права», а также различным доктринальным подходам в данной сфере.

### Введение

Мощные реформационные процессы правового поля и правовые проблемы реализации права на защиту трудовых прав концентрируют внимание на необходимости качественно нового и основательного исследования теоритических вопросов защиты трудовых прав как фундаментальных и необходимых для общества конструкций трудового права. Макрорельефное отражение проблемы нормативно-правовой регламентации права на защиту трудовых прав определяется контурами высокой динамики социально-экономических отношений, которые требуют того, чтобы правовые формы, в которых отражены отдельные грани общественных отношений, были максимально релевантны современному социально-экономическому содержанию.

В разные периоды те или иные исследования проблем защиты трудовых прав отражали методологический фундамент соответствующей научной теории права на защиту. Как следствие, с учетом новых социально-экономических факторов, современных явных и латентных проблем механизма защиты трудовых прав возникает необходимость переосмысления подходов к пониманию права на защиту трудовых прав.

Эффективность национальной системы защиты трудовых прав в первую очередь зависит от

формулировок трудово-правовых норм, регламентирующих защитные отношения, от средств, используемых законодателем для построения такой системы. Нельзя отрицать то, что право на защиту трудовых прав выступает ведущей движущей силой в механизме защиты трудовых прав. Актуальность выбранного вектора исследования также обусловлена и тем, что Украина стоит на пороге новой кодификации трудового законодательства, где должна быть отражена четкая система юридических норм, фиксирующая правовую модель защиты указанных прав.

Проблемы понимания права на защиту трудовых прав выступают предметом научных дискуссий в разные периоды развития трудового права. Среди научных исследований, посвященных обозначенной проблематике, важно выделить труды таких известных ученых, как Н.Г. Александров, И.А. Костян, Н.И. Иншин, А.И. Процевский, В.И. Прокопенко, К.Л. Томашевский, Е.А. Федорова, В.И. Щербина, О.О. Юрченко, О.Н. Ярошенко, А.В. Яковлева, и др.

Цель этой работы заключается в критическом обзоре теории «право на защиту трудового права как правомочие регулятивного трудового права».

В доктрине трудового права не сформировалось четкого представления о сущности и месте права на защиту трудовых прав в системе трудо-

\* Название статьи дано в авторской редакции. – Прим. ред.

вых прав. Обращаясь к юридической литературе, можно констатировать, что существуют две биполярные точки зрения по этому поводу. Одни ученые считают, что право на защиту является правомочием субъективного права, другие придерживаются точки зрения, что оно является самостоятельным субъективным правом.

Первая группа ученых утверждает, что право на защиту является одним из основных правомочий субъективного права. К сторонникам этого подхода можно отнести В.П. Грибанова, М.А. Гурвича, В.С. Ема, Л.А. Чеговадзе и др. Так, В.П. Грибанов в свое время подчеркивал, что, признавая за тем или иным лицом субъективные права и обязанности, гражданское законодательство предоставляет управомоченному лицу также право на защиту [1, с. 104]. В.С. Ем понимал под субъективным правом на защиту юридически закрепленную возможность управомоченного лица осуществить меры правоохранительного порядка с целью восстановления нарушенного права и пресечения действия, нарушающего право [2, с. 57–60]. В юридической литературе можно отыскать и компромиссную точку зрения по этому вопросу. К примеру, Р.Ш. Менглиев отмечает, что право на защиту является одним из правомочий субъективного права, но в результате правонарушения оно трансформируется в самостоятельное субъективное право [3, с. 14–15]. По этому поводу сразу заметим: если же право на защиту трудовых прав действительно является правомочием субъективного трудового права, это означает, что оно может быть реализовано без определенного основания (правонарушения, явной его угрозы), что, безусловно, учитывая доктрину трудового, да и гражданского права, невозможно. Следует признать, что право на защиту трудовых прав не может быть какой-то абстрактной возможностью.

Таким образом, исходя из этой теории (право на защиту как правомочие субъективного права) право на защиту трудовых прав, следует рассматривать как очерченную субъективным регулятивным трудовым правом *потенциальную* возможность (потенциальную правомочность) требовать от нарушителя, субъекта защиты, восстановления трудового права, прекращения действия, нарушающего право.

Из анализа вышеупомянутого подхода следует, что право на защиту трудовых прав нельзя рассматривать в качестве самостоятельного субъек-

тивного права, ведь оно отнесено к правомочию субъективного регулятивного трудового права. Если предположить, что это действительно так, то право на защиту нарушенных, оспоренных трудовых прав может реализоваться только в пределах отдельной стадии регулятивных трудовых правоотношений. Впрочем, есть много случаев, когда нарушения регулятивного трудового права (например, незаконное увольнение работодателем работника) приводит к прекращению соответствующих регулятивных трудовых правоотношений. При этом в ряде случаев защита нарушенного, оспоренного трудового права может осуществляться независимо от этого (например, защита права путем восстановления на работе работника, который был незаконно уволен, или путем изменения формулировки причин увольнения).

Теория права на защиту как правомочия регулятивного права была не без оснований подвержена развернутой критике В.А. Беловым, который отметил, что «выделение в составе субъективного права правомочия на защиту самого себя логически несообразно, приходится признавать, что возможность защиты всякого субъективного права принадлежит управомоченному еще до нарушения его права и возникает из одного и того же основания, что началом течения срока исковой давности следует признавать момент возникновения субъективного права, а не момент его нарушения» [4, с. 233–234]. Действительно, как неоднократно подчеркивалось, основания возникновения регулятивного трудового права и права на защиту трудовых прав совершенно разные. В первом случае нормативным основанием будет регулятивная трудовая норма, фактическим основанием – юридический факт (например, трудовой договор). Во втором случае нормативным основанием будет охранительная трудовая норма, фактическим – сложный юридический факт (факт заключения трудового договора, факт трудового правонарушения или явной его угрозы). Безусловно, следует поддержать В.А. Белова в том, что возможность защиты любого субъективного трудового права не может принадлежать управомоченному лицу еще до нарушения этого права. Однако из этого правила есть нетипичное исключение, а именно: уполномоченное лицо наделяется возможностью защиты трудового права, если имеет место явная угроза нарушения или препятствие в реализации трудового права. Далее автор приходит к выводу о том, что субъективное право,

подлежащее защите, относится к возможности регулятивного характера, в то же время возможность защиты субъективного права является охранительной категорией [4, с. 233–234]. Действительно, следует признать тот факт, что правовая природа субъективного регулятивного трудового права и права на защиту трудовых прав, их направленность абсолютно разные. Впрочем, нельзя в полной мере согласиться с тезисом В.А. Белова о том, что любое субъективное право, подлежащее защите, относится к возможности регулятивного характера. Дело в том, что субъективное регулятивное трудовое право, так же как и право на защиту трудовых прав, тоже может подлежать защите при наличии соответствующих оснований. Однако и в этом случае оно не является возможным регулятивного характера, ведь является правом охранительного характера, что обеспечивается другим правом на защиту.

В юридической литературе в качестве аргумента в пользу теории, где право на защиту трудовых прав является правомочием регулятивного трудового права, приводится пример, по которому принудительное взимание с работодателя в пользу работника не выплаченной последнему заработной платы в установленный срок в полном размере рассматривается как стадия реализации работником права на оплату труда в регулятивном трудовом правоотношении. Так, И.А. Костян отмечает, что в приведенном примере восстановление нарушенного права, а также юридическая ответственность работодателя перед работником не что иное, как стадия реализации работником права на оплату труда [5, с. 183–184]. Несмотря на всю привлекательность такого вывода, согласиться с ним в целом невозможно. Сразу отметим, что в субъектный состав такого охранительного правоотношения будут входить работник и работодатель, т.е. субъектный состав будет тот же, что и в регулятивном трудовом правоотношении. Учитывая последнее, как правило, делается ошибка (подмена), ведь часто считают, что субъектный состав не изменился в отношении, а следовательно, отношение остается регулятивным. Указанный вывод является неверным, ведь нормативным основанием для возникновения субъективного права на защиту права на оплату труда является не регулятивная, а охранительная норма. Фактическим основанием в этом случае будет выступать сложный юридический факт, т.е. не только факт заключения трудового договора, но и факт

нарушения субъективного трудового права работодателем (факт невыплаты заработной платы в обусловленный срок) или явная угроза такого нарушения. Таким образом, у работника возникает отдельное субъективное право на защиту права на оплату труда, что реализуется в отдельном защитном правоотношении. Более того, в данном случае нет трудовопродовой ответственности работодателя, ведь он не испытывает *негативные последствия* в виде лишения права или возложения на него дополнительной обязанности. Применение правового принуждения к работодателю в этом случае является признаком не регулятивного правоотношения, а именно защитного.

Из проведенного анализа доктрины частного права можно сделать вывод, что плеяда авторов, рассматривающих право на защиту в качестве правомочия регулятивного права, как правило, не уделяют внимания самому правоотношению, в котором такое правомочие (субъективное право) реализуется, основаниям его возникновения. Верно подчеркнул Е.Я. Мотовиловкер, что право на защиту (охранительное субъективное право) не является элементом структуры регулятивного субъективного гражданского права с момента его возникновения и не выражает его «боевое» состояние при определенных условиях. По его мнению, если правомочность «спит» в регулятивном праве, пока оно не будет нарушено, если оно может «заявить о себе» в случае отличных от первичного юридического факта обстоятельств, это означает, что до этих обстоятельств требование не имеет условий для любого существования, оно является абстрактной возможностью, а следовательно, не имеет места в действительности [6, с. 94]. По сути, субъективное право на защиту трудовых прав работников возникает на основании нарушения регулятивного или охранительного трудового права (явной угрозы нарушения) и очерчено охранительным (в нашем случае – защитным) трудовым правоотношением. Для его возникновения нужен сложный юридический состав, а именно факт заключения трудового договора и отдельный юридический факт – трудовое правонарушение, а также нормативное основание – охранительная трудовопродовая норма. Нарушение регулятивного или охранительного трудового права или явная угроза такого нарушения одновременно с возникновением субъективного права на защиту создает ряд дополнительных правовых



возможностей для управомоченного лица, что очерчено правовым принуждением. Правовое принуждение при реализации права на защиту позволяет восстановить нарушенное трудовое право, устранить препятствия в его реализации (например, восстановить незаконно уволенного работника на работе путем обращения работника за защитой своего права в суд). Если нет возможности восстановить право, тогда правовое принуждение позволяет восстановить правовое положение работника, трудовое право которого нарушено, оспорено. Например, если на основании ст. 77-1 Кодекса законов о труде Украины работнику по его законному требованию и в порядке, установленном законодательством, работодатель неправомерно отказал в предоставлении отпуска для подготовки и участия в соревнованиях, которые закончились, есть возможность только в судебном порядке восстановить правовое положение работника, а не само право на такой отпуск.

Право на защиту направлено не на регулирование трудовых отношений, а на защиту трудового права в соответствующих порядках и формах с использованием возможных способов. Так как право на защиту трудовых прав работников реализуется в самостоятельном защитном правоотношении, что, по сути, отрицает или исчерпывает существование регулятивного трудового правоотношения в силу изменения законного интереса владельца права, логично, что защитное трудовое правоотношение не может иметь состав (субъект, объект, юридические права и обязанности), которые принадлежат регулятивному трудовому правоотношению. Таким образом, защитное трудовое правоотношение имеет собственный состав и, как следствие, собственное содержание (юридические права и обязанности). Таким образом, право на защиту трудовых прав является самостоятельным субъективным трудовым правом.

Субъективное право на защиту трудовых прав имеет конкретный характер и границы, объем, срок его реализации, чего нельзя сказать о праве на защиту, которое рассматривается как правомочие регулятивного трудового права. По этому поводу Д.Н. Кархалев верно отметил, что невозможно сказать, какой будет характер и размер такого требования, пока право не нарушено [7, с. 118]. Действительно, когда регулятивное (или охранительное) трудовое право не нарушено, невозможно предусмотреть конкретные последствия его

нарушения, сроки восстановления, границы, объем этого права. Наряду с этим Д.Н. Кархалев отмечает, что правомочность на защиту в регулятивном правоотношении не имеет объекта (вещи или денежной суммы), поэтому она не может быть субъективным правом (безобъектных прав не существует) [7, с. 118]. Концептуально мы согласны с такой позицией автора, однако в контексте объекта права на защиту трудовых прав следует сделать уточнение, ведь им является поведение лица. По этому поводу Я.М. Магазинер метко отметил, что вещи являются лишь юридическим образом, который таит в себе те действия людей, которые для них являются обязательными в силу целевого назначения вещей [8, с. 174].

Действительно, учитывая приведенные аргументы, право на защиту трудовых прав как правомочие регулятивного трудового права лишено собственного объекта (поведения лица), что является недопустимым. Право на защиту может рассматриваться как правомочие регулятивного трудового права лишь в понимании того, что управомоченное лицо потенциально обладает *абстрактной* возможностью осуществить эту правомочность. Указанная правомочность регулятивного трудового права не является правом на что-то конкретное, а существует как потенциальная возможность абстрактного характера, т.е. ее нельзя рассматривать как правомочие, которое полностью сформировалась и имеет все конститутивные признаки.

В этих обстоятельствах рассматриваемая теория «право на защиту трудового права как правомочие регулятивного трудового права» не срабатывает, поскольку право на защиту трудовых прав не может существовать вне защитных трудовых правоотношений, а способы и средства защиты трудовых прав реализуются в пределах защитных правоотношений.

Указанное логично склоняет автора к противоположной, на наш взгляд, правильной точке зрения, согласно которой право на защиту трудовых прав является самостоятельным субъективным трудовым правом.

## Выводы

Подытоживая, следует констатировать, что цель данной работы достигнута, так как осуществлен критический обзор теории «право на защиту трудового права как правомочие регулятивного тру-

дового права». Вместе с тем можно сделать следующие выводы. Во-первых, право на защиту трудовых прав работников реализуется в самостоятельном защитном правоотношении, что, по сути, отрицает или исчерпывает существование регулятивного трудового правоотношения в силу изменения интереса владельца права; логично, что защитное трудовое правоотношение не может иметь состав (субъект, объект, юридические права и обязанности), принадлежащий регулятивному трудовому правоотношению. Таким образом, защитное трудовое правоотношение имеет собственное содержание (юридические права и обязанности). Во-вторых, субъективное право на защиту трудовых прав имеет конкретный характер и границы, объем, срок его реализации, чего нельзя сказать о праве на защиту, которое рассматривается как правомочие регулятивного трудового права. В-третьих, право на защиту может рассматриваться как правомочие регулятивного трудового права лишь в понимании того, что управомоченное лицо потенциально обладает абстрактной возможностью осуществить эту правомочность. Указанная правомочность регулятивного трудового права не является правом на что-то конкретное, а существует как потенциальная возможность абстрактного характера.

### Summary

In this article the author draws attention to the problems of the theory "right to defence the employment rights as aptness of regulatory employment right" as well as to the different doctrinal points to this field.

Статья поступила в редакцию 06.11.2015

### Список цитированных источников

1. Грибанов, В.П. Осуществление и защита гражданских прав [изд. 2-е, стереотип.] / В.П. Грибанов. – М.: Статут, 2001. – 411 с.
2. Гражданское право: учеб. в 4 т. / отв. ред. Е.А. Суханов. Т. 1: Общая часть. – М.: Волтерс Клувер, 2005. – 736 с.
3. Менглиев, Р.Ш. Защита прав владения. / Р.Ш. Менглиев. – Душанбе: Конуният, 2002. – 160 с.
4. Гражданское право: актуальные проблемы теории и практики / под общ. ред. В.А. Белова. – М.: Юрайт-Издат, 2008. – 993 с.
5. Костян, И.А. Правовые проблемы защиты трудовых прав работников в условиях рыночных отношений в России: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / И.А. Костян. – М., 2009. – 349 с.
6. Мотовиловкер, Е.Я. Теория охранительных правоотношений и Основы гражданского законодательства Союза ССР и республик / Е.Я. Мотовиловкер // Регламентация защиты субъективных прав в основах гражданского законодательства. Сборник научных трудов. – Ярославль: ЯрГУ, 1992. – С. 92–100.
7. Кархалев, Д.Н. Охранительное гражданское правоотношение: моногр. / Д.Н. Кархалев. – М.: Статут, 2009. – 332 с.
8. Магазинер, Я.М. Советское хозяйственное право / Я.М. Магазинер. – Л., 1928. – 489 с.

**Г.А. Василевич**, доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой конституционного права Белорусского государственного университета, Заслуженный юрист Республики Беларусь

УДК 349.2

## ИЕРАРХИЯ ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА В КОНТЕКСТЕ ЕВРАЗИЙСКОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ИНТЕГРАЦИИ

### *Аннотация*

В статье затрагиваются актуальные вопросы функционирования источников трудового права: от Конституции и общепризнанных принципов международного права до подзаконных нормативных правовых актов, а также нормативных соглашений. Высказываются и обосновываются предложения о соотношении международных и национальных источников трудового права, актов Евразийской экономической комиссии с национальным законодательством стран – участниц Евразийского экономического союза, о необходимости обеспечения соответствия законодательных актов Трудовому кодексу.

### **Введение**

Одним из основополагающих принципов функционирования не только национальных государств, но и межгосударственных объединений является принцип законности. Он предполагает соответствие правовой системы национальной Конституции, а также международным договорам, которые заключены государством и имеют учредительный характер.

Упорядоченная структура источников права является важным условием законности, обеспечения единого подхода в сферах правового регулирования, разрешения споров. Относительно иерархии нормативных правовых актов Республики Беларусь мы уже излагали свою точку зрения в литературе [1; 4]. Если кратко, то иерархия такова: Конституция, конституционные законы, законы о ратификации международных договоров, законодательные акты, акты Правительства и Национального банка, ведомственные акты, акты органов местного управления и самоуправления. Конечно, есть еще ряд нюансов, которые следует учитывать: соотношение кодекса и законодательного акта, нового и старого акта, общей и особенной части кодекса (закона) и др.

### **Основная часть**

В литературе обнаружили неожиданные взгляды ученых, исследователей на применение международных договоров судами. Отдельные из них полагают, что есть «явное несоответствие между положениями законодательства, допускающего непосредственное применение норм международного права, и отсутствием конституционных полномочий у национальных судов их применять», более того, приводятся аргументы, что применение международных договоров судами Республики Беларусь породит много проблем на практике, не ясны якобы последствия признания международного договора в качестве источника национального права и т.д. [2, с. 5]. Вслед за маститыми учеными повторяют те же аргументы и молодые исследователи, отмечающие даже, что «в республике фактически существуют две иерархии нормативных актов: одна предназначена для Конституционного Суда (предусматривает приоритет ратифицированных международных договоров над законами, декретами, указами), другая – для всех остальных органов и должностных лиц государства (в соответствии с ней приоритет международных договоров отсутствует)» [3, с. 1]. С более оригинальными идеями о том, что есть две парал-

тельные иерархии актов и руководство ими зависят от того, какой орган их применяет, ранее встречаться не приходилось.

На содержание источников трудового права существенное влияние оказывают социально-экономические факторы. Приведем характерный пример. В соответствии со ст. 2 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах каждое участвующее в Пакте государство обязуется в индивидуальном порядке и в порядке международной помощи и сотрудничества, в частности в экономической и технической областях, принять в максимальных пределах имеющихся ресурсов меры к тому, чтобы постепенно обеспечить полное осуществление признаваемых в указанном Пакте прав всеми надлежащими способами, включая принятие законодательных мер.

С точки зрения количественной характеристики нормативных актов как источников трудового права можно отметить следующее. В этой области принято около 1600 нормативных правовых актов. Помимо Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) действуют несколько десятков законов, по меньшей мере 15 декретов, более 100 указов, более 400 постановлений Совета Министров Республики Беларусь, около 100 международных документов, касающихся труда, занятости, социальной защиты (из них около 40 конвенций), около 1000 ведомственных актов (из них около 400 постановлений Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь), ряд решений Конституционного Суда Республики Беларусь (включая заключения), а также постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь.

Наибольшую долю среди источников национального права составляют нормативные правовые акты. Их совокупность и составляет понятие «законодательство», как это определено в ст. 1 Закона Республики Беларусь от 10.01.2000 № 361-3 «О нормативных правовых актах Республики Беларусь». В связи с этим считаем несколько некорректным содержащееся в ст. 33 Закона Республики Беларусь от 23.07.2008 № 421-3 «О международных договорах Республики Беларусь» указание на то, что международные договоры являются частью законодательства, уместнее

было бы указать на то, что они являются частью правовой системы Республики Беларусь\*. Другое дело, что благодаря актам национального уровня (закон о ратификации, указ Президента об утверждении (принятии) международных договоров, соответствующее постановление Совета Министров и др.) они, действительно, «включаются» в законодательство.

Белорусскую Конституцию, как и Конституцию России, а также конституции других стран СНГ принципиально отличает от конституций большинства западных стран то, что в ней есть ряд норм, прямо относящихся к труду. Пожалуй, лишь Конституция Испании стоит особняком, отличаясь социальной направленностью, большим вниманием к вопросам труда и трудовых отношений.

Общепризнанные принципы международного права, которые доминируют над конституционным текстом, определяют его содержание и поэтому имеют практическое значение для трудового права.

Вслед за Конституцией идут международные договоры. По юридической силе они выше всех иных подконституционных актов (см. ст. 8 и 116 Конституции). В ст. 8 ТК определено соотношение законодательства о труде и норм международного права. При этом важно обратить внимание на содержащееся в ч. 2 названной статьи указание на то, что если международным договором Республики Беларусь установлены иные правила, чем те, которые содержатся в настоящем Кодексе, то применяются правила международного договора. Это – сильная формула, ко многому обязывающая правоприменителей, включая суды. Полагаем, что давно назрела необходимость рассмотреть на Пленуме Верховного Суда практику применения судами при разрешении конкретных дел норм международных договоров.

В ряде наших публикаций [4], а в последующем – публикаций и некоторых других авторов [5] приводились правовые аргументы в пользу непосредственного применения норм международных договоров Республики Беларусь, когда содержание самого договора позволяет это, т.е. когда в договоре нет отсылки к необходимости для его реализации принять акт внутреннего законодательства.

\* Схожие предложения высказывали ранее белорусские ученые в области трудового права. В частности, Е.А. Волк применительно к ст. 8 ТК предлагала слово «законодательство» заменить на «правовой системы Республики Беларусь» (Волк Е.А. Нормативные соглашения в трудовом праве: автореферат дис. ... канд. юрид. наук. – Минск, 2011. – С. 4), а К.Л. Томашевский предлагал заменить в ст. 33 Закона «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» слово «законодательство» термином «право» или «системы источников правового регулирования» (Томашевский К.Л. Система источников трудового права в условиях глобализации и интеграции: авторефер. дис. ... д-ра юрид. наук. – Минск, 2014. – С. 22). – *Прим. ред.*

Согласно ст. 33 Закона «О международных договорах Республики Беларусь» нормы права, содержащиеся в международных договорах Республики Беларусь, являются частью действующего на территории Республики Беларусь законодательства, подлежат непосредственному применению, кроме случаев, когда из международного договора следует, что для применения таких норм требуется принятие (издание) внутригосударственного нормативного правового акта, и имеют силу того нормативного правового акта, которым выражено согласие Республики Беларусь на обязательность для нее соответствующего международного договора.

Назревшим является решение вопроса о подготовке с участием национальных специалистов научно-практических комментариев к Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., ратифицированному Республикой Беларусь в 1973 г. и ставшему для нас обязательным в 1976 г. Уровень законодательства позволяет показать, что в целом он соответствует упомянутым международным документам (такой же комментарий можно было подготовить по отношению к Международному пакту о гражданских и политических правах).

Опыт европейской интеграции показывает добросовестное выполнение международных договоров, конституционное оформление высокого статуса учредительных международных договоров. Вступающие в Европейский союз (ЕС) государства легализовали этот процесс посредством необходимой корректировки национальных Конституций. Общей тенденцией современного развития международного сообщества является то, что государства, образовавшие международные организации, общества, вправе наделять их правом принимать обязательные для исполнения решения. Например, в пределах ЕС это подкрепляется соответствующими институциональными механизмами в виде Европейского парламента, Европейского совета, Европейской комиссии, Суда Европейского союза, Европейского центрального банка, Счетной палаты. И в рамках Евразийского экономического союза (ЕАЭС) для того, чтобы это образование было эффективным, необходима выработка соответствующих правовых механизмов. Поэтому **особую актуальность приобретает сегодня в условиях глобализации и региональной интеграции проблема вынужденных юридических взаимодействий национальной**

**правовой системы с правовыми системами других государств и международными правовыми институтами.**

Анализ содержания Договора о Евразийском экономическом союзе, подписанного 29.05.2014, показывает, что с позиции сегодняшнего дня **наибольшую актуальность приобретает решение вопроса о субординации актов Евразийской экономической комиссии (ЕЭК) и актов национального законодательства, имеющих подконституционный характер, т.е. тех, которые идут в иерархии источников права вслед за Конституцией.**

Следует также исходить из приоритета учредительных договоров над иными договорами, заключаемыми в рамках соответствующего межгосударственного образования.

В силу особенностей нашей Конституции (ст. 8, 116, 137 и др.) необходим определенный «мост» между Конституцией Республики Беларусь, Договором о ЕАЭС, актами ЕЭК и национальными законодательными актами. Его необходимо выстроить по ряду причин: во-первых, в правовом государстве должно быть стремление к безукоризненному соблюдению Конституции; во-вторых, рано или поздно начнут возникать вопросы о юридической ответственности субъектов за неисполнение актов ЕЭК, в т.ч. касающихся трудовых, хозяйственных, таможенных и иных отношений. Огромные суммы возможных потерь привлекут опытных адвокатов к защите интересов отечественных и иностранных кампаний. В свою очередь адвокаты найдут очевидные пробелы («бреши») в правовой сфере. Акты ЕЭК, хотя и имеют истоки в международном договоре, однако сами они, естественно, не облакаются в форму договора.

На уровне закона можно определить более высокий статус актов межгосударственных образований, чем национальные законодательные акты, не посягая при этом на конституционные полномочия государственных органов и, конечно же, соблюдая международные договоры. В таком случае акты межгосударственных образований будут соответствовать закону, что и требуется согласно ч. 4 ст. 116 Конституции.

Прежде чем говорить о проблемах, следует отметить, что достоинством нашей правовой системы является наличие у нас Трудового кодекса. Во многих других странах работники и профсоюзы добиваются этого десятилетиями. Вместе с тем одним из недостатков действующего ТК и иных

**законодательных актов о труде является отсутствие в них статей, посвященных принципам трудового права**, прежде всего в контексте взаимоотношений работника и нанимателя, а также работника, нанимателя и нормотворческих органов. Правда, в ст. 353 ТК сформулированы основные принципы социального партнерства как формы взаимодействия органов государственного управления, объединений нанимателей, профессиональных союзов и иных представительных органов работников. Среди принципов социального партнерства называют равноправие сторон, соблюдение норм законодательства, добровольность принятых обязательств и др. Принципы трудового права явились бы основой для законодательской и правоприменительной деятельности. При их отсутствии восполняющую роль могут сыграть конституционные принципы, которые имеют объективную природу.

Особое место в системе законодательства занимают соглашения, заключаемые на республиканском (генеральные соглашения), отраслевом (тарифные соглашения) и местном (местные соглашения) уровнях. Соглашение – нормативный акт, содержащий обязательства сторон по регулированию отношений в социально-трудовой сфере на уровне определенной профессии, отрасли, территории (ст. 358 ТК). Что касается генерального соглашения, то полагаем, что в силу участия в нем Правительства оно, хотя и носит подзаконный характер, должно иметь более высокую юридическую силу по отношению к актам всех иных органов, подведомственных Правительству, и в период своего действия обладать таким же приоритетом по отношению к иным актам самого Правительства. Считаем, что в данном случае неприменимо предусмотренное в ч. 10 ст. 10 Закона «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» правило, согласно которому новый нормативный правовой акт имеет большую юридическую силу по отношению к ранее принятому (изданному) по тому же вопросу нормативному правовому акту того же государственного органа (должностного лица).

Не посягая на прерогативу законодателя, такой вывод можно объяснить тем, что «новым» нормативным правовым актом в данном случае следует считать новое генеральное соглашение. Пока оно не принято, верховенство имеет действующее, а не иные постановления Совета Министров Республики Беларусь, принятые в противоречие с Ге-

неральным соглашением, если ими, конечно, не предусмотрены более льготные для работника условия.

К сожалению, в нашем законодательстве не решен вопрос о соотношении актов одного уровня, когда они имеют общий и специальный характер. Делать выбор, определяя юридическую силу по принципу учета «новый» или «старый» это акт, вряд ли правильно. По мнению автора, в данном случае применима формула, содержащаяся в ч. 4 ст. 7 ТК, согласно которой **в случае противоречия норм законодательства о труде равной юридической силы применяется норма, содержащая более льготные условия для работника**.

И.Я. Киселев отмечал: «общая историческая тенденция правового регулирования трудовых отношений такова: в тех странах, где традиционно преобладали коллективные договоры, стало активно развиваться трудовое законодательство, которое в ряде сфер потеснило коллективные договоры. А там, где ранее преобладало трудовое законодательство, значительно активизировалось коллективно-договорное регулирование труда. Видимо, в странах Запада постепенно вырабатывается оптимальная модель соотношения законов о труде и коллективных договоров, общая для большинства стран» [6, с. 36].

Вместе с тем содержащиеся в ч. 3 и 4 ст. 7 ТК положения о недействительности локальных нормативных актов, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством о труде, а также о праве нанимателя устанавливать дополнительные гарантии **позволяют внести предложение о придании этим положениям (так называемый принцип *in favorem*) универсального характера распространения их на все источники трудового права**. В зарубежной практике «любой нормативный акт, стоящий на более низкой ступени в иерархии источников трудового права, может, как правило, только улучшать положение работника по сравнению с нормативными актами более высокого ранга» [6, с. 38].

Характерным для трудового права является тесная связь с экономикой. Поэтому юридические законы, как и экономические законы, отражают объективные закономерности социального развития [7, с. 241].

В связи с этим чрезвычайно важно выявлять связи между объективной природой конституционных принципов, развивая и «имплантируя» их в систему трудового законодательства, и трудовы-

ми правами работника и нанимателя, сохраняя при этом социальную направленность законодательства о труде.

В государстве важно иметь не просто совокупность актов, а их систему, что предполагает сбалансированность законодательства. Одной из болевых точек трудового права является не только множественность актов законодательства, но и их противоречивость.

Лишь отчасти можно согласиться с М.М. Богуславским, который, акцентируя внимание на том, что коллизионная проблема – это проблема выбора права, указывает на типичность этой проблемы прежде всего для международного частного права и на то, что в других отраслях права вопросы коллизии законов имеют второстепенное, подчиненное значение [8, с. 75].

Разрешение правовых коллизий возможно в первую очередь на основе сформулированных в нормативных правовых актах правил, а в случае их отсутствия – на основе принципов правового государства.

Не ставя перед собой цель проанализировать такие понятия, как «юридическая коллизия», «конкуренция законов», «юридический конфликт» и др., отметим, что по своему содержанию они во многом схожи. Под юридическими коллизиями мы понимаем противоречия и такие расхождения между нормативными правовыми актами как одного, так и различного уровня, которые, регулируя одни и те же либо смежные общественные отношения, имеют разную направленность действия, сужают права и свободы граждан и субъектов хозяйствования, возлагают на них дополнительные обязанности вопреки допустимой юридической процедуре и компетенции принявшего их органа. В связи с этим представляется верной позиция Ю.А. Тихомирова, который полагает, что юридические коллизии – это «противоречия между правовыми нормами, актами и институтами и притязаниями, действиями по их изменению, нарушению, отторжению» [9, с. 35–48].

Правила разрешения конфликта актов законодательства одного уровня урегулированы в ст. 10 Закона «О нормативных правовых актах Республики Беларусь». В частности, в ней содержатся ответы относительно определения более высокой юридической силы между такими актами, как законы, декреты, указы: в случае расхождения декрета или указа с законом закон имеет верховенство лишь тогда, когда полномочия на издание

декрета или указа были предоставлены законом. Эта формула лишь на первый взгляд представляется сложной. Ее легитимность обусловлена тем, что Парламент и Президент имеют свои предметы ведения и правового регулирования. Другое дело, что важно исключить посягательство на чужую прерогативу.

В белорусском законодательстве закреплено **правило о приоритете кодифицированного акта над некодифицированным. Предпочтительно, чтобы оно неукоснительно соблюдалось и законодательные органы стремились бы не принимать помимо кодекса отдельные акты, а включать их положения непосредственно в кодифицированный акт.**

При этих условиях мы поддерживаем подход законодателя (при наличии равных по юридической силе и природе актов), отдающего предпочтение кодексу. Ситуация более или менее однозначная, если сопоставляются ТК и некодифицированный законодательный акт (т.е. акты одной отрасли), но она осложняется, когда приходится сопоставлять акты (например, кодекс и иные законы), относящиеся к различным отраслям.

Типичная ситуация, которая была предметом разрешения в Конституционном Суде Республики Беларусь, относительно правомерности налогообложения выходных пособий, предусматриваемых коллективными договорами.

Конституционный принцип равенства всех перед законом и судом предполагает точность, определенность, ясность и недвусмысленность правовой нормы, поскольку это равенство может быть обеспечено лишь при условии единообразного понимания и толкования нормы всеми правоприменителями. Неопределенность содержания правовой нормы, наоборот, допускает возможность неограниченного усмотрения в процессе правоприменения и верховенства закона [10].

Одним из принципов трудового права должен стать **принцип добросовестности и недопустимости злоупотребления правами.**

А.А. Малиновский определяет злоупотребление правом как такую форму «реализации права в противоречии с его назначением, посредством которой субъект причиняет вред другим участникам общественных отношений» [11, с. 27]. В результате он выделяет два признака злоупотребления правом:

1) причинение вреда в результате осуществления субъективного права;

2) осуществление субъективного права в противоречии с его назначением.

А.А. Малиновский в качестве первого признака называет «причинение зла», т.е. наступление негативных последствий в результате прямого или косвенного осуществления субъективного права. Он же предлагает различать вред, причиненный личности (моральный, психический, имущественный, физический), а также нравственный вред, причиненный обществу, политический и экономический вред, причиненный государству [11, с. 14].

Вывод о наличии или отсутствии злоупотребления правом с позиции оценки целевой установки субъекта принимается практически всеми исследователями.

Учеными высказывается точка зрения о том, что требование о реализации гражданских прав в соответствии с социальным назначением подкрепляется запретом осуществления гражданских прав исключительно с намерением причинить вред другому лицу, а также злоупотребления правом в иных формах [12, с. 20–21].

Зарубежная европейская практика по-разному на законодательном уровне трактует злоупотребление правом. В Швейцарском гражданском уложении зафиксирована недопустимость всякого осуществления права, противного началам доброй совести. В Германском гражданском уложении злоупотреблением права (так называемой шиканой) считается такое осуществление права, которое имеет единственную цель – причинение вреда другому.

Безусловно, подход, предусмотренный швейцарским законодательством, более широкий и рассчитан на активную роль суда при выяснении, было ли злоупотребление правом или нет. В то же время в Германии, на Гражданское уложение которой мы ссылались выше, предложенная немецким ученым В. Зибертом концепция о недопустимом осуществлении права, в частности о базовом характере принципа добросовестности, была воспринята судебной практикой и в настоящее время рассматривается как общий предел осуществления субъективных прав. Как отмечается при этом, важным последствием внедрения данной концепции явилось устранение необходимости в доказывании умысла на причинение вреда в силу того, что в качестве злоупотребления правом может рассматриваться не только шикана, но и другие виды недобросовестного поведения, связанные с осуществлением субъективных прав [13, с. 72].

С позиции субъекта, злоупотребляющего правом, выделяют прежде всего:

1) злоупотребление гражданами своими субъективными правами;

2) злоупотребление властью со стороны должностных лиц (государственных органов).

На наш взгляд, именно здесь истоки взаимной ответственности государства и гражданина, что закреплено в ст. 2 Конституции Республики Беларусь и давно нашло свое практическое воплощение в законодательстве и практике других стран.

В.И. Крусс называет так называемые личностные злоупотребления ненадлежащим пользованием правами и свободами человека либо ненадлежащим выполнением конституционных обязанностей и публично-властное злоупотребление правом ненадлежащим осуществлением публично-властных полномочий [14, с. 84]. Злоупотребление правом возможно посредством бездействия, которое бывает частного или публичного характера.

При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд, на наш взгляд, может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае наниматель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

Практика работы конституционных судов и иных судебных инстанций зарубежных государств свидетельствует о том, что при определенных условиях отмена или ограничение ранее приобретенных социальных прав признаются допустимыми. В частности, к ним относят такие условия, как необходимость соблюдения общественных интересов, удовлетворение общественных нужд, необходимость создания эффективной экономики и сбалансированного государственного бюджета (Конституционный Трибунал Польши), необходимость ограничения государственных расходов (Конституционный Суд Италии).

Однако важнейшим критерием для вывода о конституционности или неконституционности таких последующих решений органов власти является принцип существенности: насколько значительно новое правовое регулирование посягает на ранее приобретенные права.

В белорусской Конституции закреплена недопустимость придания закону (а значит, и всем



иным источникам права) обратной силы, за исключением случаев, когда им смягчается или отменяется ответственность граждан.

Аксиомой права является подход, согласно которому граждане всегда должны иметь возможность полагать, что их действия, которые в настоящее время соответствуют законодательству, не будут признаны антизаконными в будущем с возможностью привлечения к ответственности.

Обратное действие не является антиконституционным при условии, что:

- для гражданина нормы не являются неожиданными;
- действующее право является неясным и запутанным;
- недействительное положение заменено соответствующим Конституции;
- имеет место безотлагательная необходимость обеспечения всеобщего блага [15, с. 63].

Другим достаточно важным аспектом данной проблемы является вопрос о «переходном периоде». Для изменений, вводимых не в переходный период, должны быть особые причины.

Степень сложности осуществления конституционного правосудия, как, впрочем, и правосудия, осуществляемого иными судами, видна даже на примере тех положений, которыми конституционные суды мотивируют свои решения, рассматривая вопрос о конституционности отмены или ограничения приобретенных социальных прав. Речь идет не только о принципах правового государства (равенства, определенности закона), но и о таких еще более сложных и недостаточно разработанных понятиях, как «доверие к закону», «законные ожидания», «первоочередность общественного интереса» и «соразмерность интересов», «социальная справедливость».

Некоторые авторы полагают, что когда в судебном решении имеются ссылки на общие принципы права, то это не что иное, как маскировка судебного нормотворчества [16, с. 143]. Вместе с тем скрывать здесь нечего, поскольку суды призваны осуществлять правосудие. Эти органы власти обязаны руководствоваться нормами актов, обладающих более высокой юридической силой. В случае пробелов в законодательстве они применяют аналогию закона или аналогию права.

Как предусмотрено в ст. 72 Закона «О нормативных правовых актах Республики Беларусь», применение институтов аналогии закона и аналогии права запрещается в случаях привлечения к уголовной или

административной ответственности. Однако, на наш взгляд, указанная норма изложена слишком узко: применение аналогии права и аналогии закона недопустимо также в случае привлечения к дисциплинарной, материальной ответственности, которые относятся к отрасли трудового права, а также гражданско-правовой ответственности.

Конечно, в зависимости от традиций, сложившихся в рамках соответствующей правовой семьи, суды обладают большей или меньшей свободой применения правовых принципов. У нас традиционно силен позитивистский подход к праву. Однако необходимо отказываться от наследия прошлого, когда, например в советский период, основным содержанием принципов были преимущественно политические идеи как ориентир не столько для судов, сколько для законодателя [17, с. 82–84].

В данной статье затронута лишь незначительная часть тех вопросов, на которые необходимо дать ответы. Проблема источников трудового права носит многоплановый и многоаспектный характер. Поэтому проводимые белорусскими учеными комплексные научные исследования в этой сфере очень важны для становления нашего государства как правового и социального.

### Список цитированных источников

1. Василевич, Г.А. Источники белорусского права: принципы, нормативные акты, обычаи, прецеденты, доктрина / Г.А. Василевич. – Минск: Тесей, 2005. – 136 с.
2. Павлова, Л. Международное право в правовой системе государств / Л. Павлова // Белорусский журнал международного права и международных отношений. – 1999. – № 3. – С. 1–6.
3. Салеев, И. Соотношение международных договоров и внутреннего законодательства Республики Беларусь / И. Салеев // Белорусский журнал международного права и международных отношений. – 2000. – № 3. – С. 1–5.
4. Василевич, Г.А. Нормативные правовые акты государственных органов Республики Беларусь / Г.А. Василевич. – Минск: Право и экономика, 1999. – 232 с.
5. Зыбайло, А.И. Проблема прямого действия общепризнанных норм международного права о правах и свободах человека в Республике Беларусь / А.И. Зыбайло // Белорусский журнал международного права и международных отношений. – 1999. – № 1. – С. 1–6.

6. Киселев, И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учеб. для вузов / И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 728 с.
7. Мальцев, Г.В. Социальная справедливость и право / Г.В. Мальцев. – М.: Мысль, 1977. – 255 с.
8. Богуславский, М.М. Международное частное право: учеб.; 3-е изд., перераб. и доп. / М.М. Богуславский. – М.: Юристъ, 1998. – 408 с.
9. Тихомиров, Ю.А. Коллизионное право: учеб. и науч.-практ. пособие / Ю.А. Тихомиров. – М.: Изд-г-на Тихомирова М.Ю., 2003. – 394 с.
10. По делу о проверке конституционности отдельных положений Закона РСФСР «О государственной налоговой службе РСФСР» и законов Российской Федерации и «О федеральных органах налоговой полиции»: постановление Конституц. Суда Рос. Федерации, 15 июля 1999 г., № 11-П // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1999. – № 30. – Ст. 3988.
11. Малиновский, А.А. Злоупотребление правом / А.А. Малиновский. – М.: Кардиналь, 2008. – 100 с.
12. Комментарий к Гражданскому кодексу Республики Беларусь с приложением актов законодательства и судебной практики (постатейный): в 3 кн. Кн. 1 / отв. ред. В.Ф. Чигир. – Минск: Амалфея, 2005. – 1040 с.
13. Аболонин, В.О. Злоупотребление правом на иск в гражданском процессе Германии. – М.: Волтерс Клувер, 2009. – 208 с.
14. Крусс, В.И. Злоупотребление правом: учеб. пособие / В.И. Крусс. – М.: Норма, 2010. – 176 с.
15. Штобер, Р. Общее хозяйственно-административное право. Основы и принципы. Экономическая конституция / Р. Штобер. – Минск: Изд-во Европ. гуманитар. ун-та, 2000. – 312 с.
16. Хартли, Т.К. Основы права европейского сообщества / Т.К. Хартли. – М.: Закон и право; Юнити, 1998. – 703 с.
17. Кононов, А.Л. Об общих принципах права во французской и бельгийской судебной практике по административным делам / А.Л. Кононов // Государство и право. – 2001. – № 3. – С. 82–87.

### Summary

The author touches topical issues of functioning sources of labour law: from the Constitution and universally recognized principles of international law to subordinate legislation and regulatory arrangements. He expresses and justifies proposals of the relationship between international and national sources of labour law, acts of the Eurasian Economic Commission and the national legislation of the countries party to the Eurasian Economic Union, the need to ensure compliance with legislation Labour Code.

Статья поступила в редакцию 26.11.2015

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

УДК 349.2

## ПАРАДИГМА ПРИЗНАНИЯ НЕСОСТОЯВШИМСЯ КОНКУРСА НА ЗАМЕЩЕНИЕ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ДОЛЖНОСТЕЙ В РОССИЙСКИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

### *Аннотация*

В настоящей статье исследуются некоторые теоретические и практические проблемы конкурсного порядка замещения научно-педагогических должностей в Российской Федерации. На основе новейшего законодательства выявляются проблемы правового регулирования отношений в указанной сфере, формулируются выводы и высказываются предложения по совершенствованию действующего законодательства.

### **Введение**

Особенности конкурсного замещения должностей научно-педагогических работников попадались в поле зрения ряда советских и российских ученых-юристов: В.Н. Смирнова, К.И. Войленко, В.Л. Гейхмана, И.К. Дмитриевой, А.М. Прудинского и др.

В проведении конкурса прежде всего усматривается интерес того, кто его организует (организатора, устроителя). Для него цель конкурса состоит в том, чтобы, используя заинтересованность отозвавшихся претендентов, спровоцировать соревнование и в результате в последующем заключить трудовой договор с наиболее достойным претендентом. Процедура проведения конкурса предполагает соединение интересов образовательной организации, которая объявила конкурс, и тех претендентов, которые изъявили желание участвовать в нем. При этом каждый участник конкурса должен быть уверен в том, что оценка его деловых качеств будет произведена в точном соответствии с действующим законодательством. Для участников конкурса участие в установленной конкурсной процедуре может иметь разные последствия. Пре-

тендент, который был избран, т.е. прошел по конкурсу (набрал необходимое число голосов членов ученого совета), имеет право в последующем на заключение с образовательной организацией трудового договора как на определенный срок (не более 5 лет), так и на неопределенный. Претендент, который не был избран – не прошел по конкурсу (не набрал необходимое число голосов членов ученого совета), не может претендовать на заключение трудового договора, так как отсутствует акт избрания по конкурсу [1, с. 66].

В данной статье предпринята попытка теоретического и практического осмысления отдельных проблем конкурсного избрания научно-педагогических работников в российских образовательных организациях и даны рекомендации по их устранению.

### **Основная часть**

Регулирование конкурсов по отбору претендентов на научно-педагогическую должность осуществляется актами федеральных министерств (ведомств). В соответствии с этим Министерством образования и науки РФ приказом от 04.12.2014

№ 1536 было утверждено новое Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников, вступившее в силу 27.01.2015 (далее – Положение от 04.12.2014).

В Положении от 04.12.2014 не конкретизируется, какой коллегиальный орган осуществляет конкурсный отбор и куда должны быть переданы документы, поступившие от претендентов после окончания приема заявлений. Положение лишь обращает внимание на то, что для проведения конкурса на замещение научно-педагогических должностей образовательная организация самостоятельно определяет коллегиальный орган управления, который будет осуществлять конкурсный отбор. Представляется, что с учетом сложившейся многолетней практики, а также в соответствии с ч. 4 ст. 332 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) избрание по конкурсу должно осуществляться на заседании ученого совета образовательной организации.

Следует признать, что разработчики Положения от 04.12.2014 необоснованно ущемили интересы образовательной организации, расширив перечень случаев, когда конкурс признается несостоявшимся. На наш взгляд, ими не были учтены те последствия и проблемы, с которыми на практике будут сталкиваться образовательные организации, реализующие отдельные пункты этого положения.

Так, на основании пп. 13 и 14 Положения от 04.12.2014 конкурс признается *несостоявшимся* в следующих случаях:

- *во-первых*, если голосование проводилось по единственному претенденту и он не набрал необходимого количества голосов членов ученого совета образовательной организации;
- *во-вторых*, если голосование проводилось по двум и более претендентам, и никто из них не набрал необходимого количества голосов в первом и во втором турах при тайном голосовании на ученом совете;
- *в-третьих*, если на конкурс не было подано ни одного заявления.

Если буквально придерживаться п. 13 Положения от 04.12.2014, то при проведении конкурса ученым советом может вынести только два возможных решения:

– избрать конкретного претендента на соответствующую педагогическую должность, если он получил путем тайного голосования более половины голосов членов ученого совета от числа принявших участие в голосовании при кворуме не

менее 2/3 списочного состава ученого совета (конкурс в этом случае признается состоявшимся);

– признать конкурс несостоявшимся в случае, если не будет избран ни один из претендентов участвующих в конкурсном отборе.

По сути, разработчики Положения от 04.12.2014 лишили возможности ученый совет образовательной организации принимать решение о избрании претендента на соответствующую педагогическую должность.

С подобной логикой можно было бы смириться, если бы речь шла о конкурсе – выборе, в котором участвуют только претенденты со стороны для последующего замещения вакантной преподавательской должности, по которой был объявлен конкурс. В подобном случае неизбрание на должность при тайном голосовании ни одного из сторонних претендентов, участвующих в конкурсе, позволяет образовательной организации признать конкурс несостоявшимся и объявить новый конкурс по данной должности.

В соответствии с той же логикой можно предположить, что если кто-то из претендентов избран по конкурсу, то конкурс состоялся. С избранным претендентом в последующем образовательная организация заключает трудовой договор на определенный или неопределенный срок. Заключение трудового договора должно состояться в течение 30 календарных дней со дня принятия соответствующего решения ученым советом образовательной организации. Для этого претендента конкурсные отношения будут трансформироваться в трудовые.

Следует признать, что в этом случае конкурс признается состоявшимся не только для избранного претендента и образовательной организации, что очевидно, но и для всех остальных неизбранных участников, если конкурс поведился на альтернативной основе.

Следовательно, если один из кандидатов набрал необходимое количество голосов членов ученого совета и был избран на должность указанную в объявлении о конкурсе, то конкурс признается состоявшимся для избранного претендента, для образовательной организации, (есть конкретный результат) и для тех претендентов, которые участвовали в конкурсе, но не были избраны, так как не набрали необходимого количества голосов членов ученого совета. Из этого следует, что ученый совет может принимать и третье решение, которое прямо не вытекает из п. 13 Положения от

04.12.2014, – «не избран на соответствующую должность», и при этом конкурс признается состоявшимся для всех его участников.

Тем не менее, если никто из претендентов не будет избран на должность, то такой конкурс признается несостоявшимся, хотя возникшие конкурсные правоотношения между образовательной организацией и участниками конкурса в связи с подачей заявлений на участие в конкурсе развивались во времени в соответствии с установленной конкурсной процедурой.

На наш взгляд, следует признать конкурс состоявшимся и в случае, если ни один из кандидатов не набрал нужного количества голосов членов ученого совета. Для такого признания необходимо, чтобы образовательная организация провела конкурс в точном соответствии с установленной процедурой. В этом случае ученый совет принимает решение о том, что все претенденты, участвовавшие в конкурсе, не были избраны на соответствующую должность (не набрали более половины голосов членов ученого совета).

Рассмотрим правовые последствия для каждой из сторон конкурсных отношений в случае признания конкурса согласно Положению от 04.12.2014 несостоявшимся на примерах двух возможных практических ситуаций.

**Первая ситуация.** Образовательная организация объявила конкурс на вакантную (незанятую) педагогическую должность. За время приема документов было подано только одно заявление от претендента «со стороны».

С появлением второго участника возникает и само конкурсное правоотношение. После подачи заявления и окончания срока их приема образовательная организация уже не просто связана возможностью приема заявлений от неопределенного круга лиц, а несет точно установленные обязанности перед конкретным субъектом, подавшим заявление. Таким образом, между образовательной организацией, объявившей конкурс, и участником конкурсного отбора возникают *конкурсные правоотношения*.

Образовательная организация проводит конкурсный отбор, но на ученом совете при тайном голосовании единственный кандидат не набирает нужного количества голосов членов ученого совета. Для претендента со стороны конкурс состоялся, так как образовательной организацией были соблюдены все этапы установленной конкурсной процедуры. Следует заметить, что *конкурсное*

*правоотношение* имеет длящийся характер с определенными этапами развития применительно к последовательному совершению ряда юридически целенаправленных действий [2, с. 59]. *Первому* этапу конкурса соответствует процедура объявления конкурса образовательной организацией, *второму* – прием заявлений от претендентов на участие в конкурсе, *третьему* – избрание (неизбрание) конкретного претендента ученым советом образовательной организации, *четвертому* – утверждение (неутверждение) ректором решения ученого совета образовательной организации об избрании одного из участников конкурса [3, с. 71]. Изменение последовательности совершения юридических актов конкурсного отбора недопустимо. В противном случае конкурс будет признан несостоявшимся, так как была нарушена нормативно установленная последовательность проведения конкурсного отбора.

Как видим, в нашем случае между организатором конкурса и претендентом возникли и развивались конкурсные правоотношения, которые закончились в связи с тем, что претендент не был избран на должность. В случае каких-либо нарушений конкурсной процедуры результаты конкурса были бы им оспорены в установленном порядке. Однако конечным результатом этих конкурсных отношений стало решение ученого совета образовательной организации о неизбрании на должность претендента, принимавшего участие в конкурсе. На третьем этапе при тайном голосовании единственный кандидат не набирает нужного количества голосов членов ученого совета образовательной организации. Составители Положения от 04.12.2014 тем не менее считают, что в этой ситуации конкурс следует признать несостоявшимся. На наш взгляд, это спорное утверждение. Но в данном случае оно не вызывает ущемления прав ни образовательной организации, ни претендента со стороны.

**Вторая ситуация.** Образовательная организация объявила конкурс по должности, которую замещает педагогический работник в связи с окончанием срока его трудового договора. Этот педагогический работник подает документы на конкурс и оказывается единственным претендентом на объявленную в конкурсе должность. С подачей заявления между образовательной организацией и педагогическим работником возникают конкурсные отношения. После прохождения всех этапов конкурсной процедуры педагогический

работник не был избран на должность (не набрал больше половины голосов членов ученого совета). Если признать в этом случае конкурс несостоявшимся, с чем трудно согласиться, то возникает законный вопрос: а как быть с педагогическим работником, который замещает объявленную в конкурсе должность и участвуя в конкурсной процедуре не был избран ученым советом на занимаемую им должность? Составители Положения от 04.12.2014 не конкретизируют, как решать проблему, которая возникает в указанном случае. У педагогического работника заканчивается срок трудового договора, поэтому и был объявлен конкурс по его должности. Если объявить повторный (дополнительный) конкурс по указанной должности и дать возможность неизбранному, работающему педагогическому работнику участвовать в дополнительном конкурсе, то, скорее всего, срок его трудового договора закончится еще до начала новой конкурсной процедуры. В этом случае его трудовой договор теряет срочный характер и трансформируется в трудовой договор на неопределенный срок на тех же условиях. В силу ч. 10 ст. 332 ТК РФ педагогические работники, работающие по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, уже не могут участвовать в конкурсе. Вместо конкурса они обязаны раз в 5 лет проходить аттестацию.

Создается впечатление, что составители Положения от 04.12.2014 рассматривают лишь один возможный вариант увольнения прежнего педагогического работника, если только на его должность будет избрано по конкурсу другое лицо, с которым образовательная организация обязана заключить трудовой договор.

Однако вернемся к педагогическому работнику, не прошедшему по конкурсу. Представляется, что находящийся в трудовых отношениях с образовательной организацией педагогический работник должен быть уволен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, а именно по п. 3 ч. 1 ст. 82 ТК РФ – неизбрание на должность. На наш взгляд, нельзя ставить право образовательной организации на прекращение трудовых отношений с педагогическим работником в зависимость от того факта, будет или не будет конкурс признан несостоявшимся. Представляется, что принципиальное значение при конкурсном отборе прежде всего имеет решение ученого совета об избрании (неизбрании) претендента на соответствующую должность.

Если работающий педагогический работник, участвуя в конкурсе для продолжения трудовых отношений по должности, которую он замещает, не набирает должного количества голосов членов ученого совета, то трудовые отношения с ним прекращаются по п. 3 ч. 1 ст. 83 ТК РФ – неизбрание на должность [4, с. 89]. При этом теперь уже бывший работник в последующем сохраняет для себя право участвовать в конкурсе на общих основаниях (как претендент со стороны).

Ситуация может еще больше усложниться, если образовательная организация в последующем объявит дополнительный конкурс по той же должности, которую продолжает замещать педагогический работник, первоначально не прошедший по конкурсу. В период приема документов на дополнительный конкурс были поданы заявления от претендентов со стороны и от педагогического работника. До окончания срока приема документов срок трудового договора педагогического работника, замещающего эту должность, закончился. Трудовые отношения педагогического работника с образовательной организацией фактически продолжаются. Если ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то трудовой договор педагогического работника, носящий срочный характер трансформируется в трудовой договор на неопределенный срок. Как было указано ранее, педагогические работники, работающие по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, в конкурсном отборе не участвуют, а проходят раз в 5 лет аттестацию. Возникает закономерный вопрос: а как быть с объявленным конкурсом, если были поданы заявления на участие в нем и претендентами со стороны? Ответ должен быть один – конкурс надо проводить, но проводить его бессмысленно, так как педагогическая должность, по которой объявлен дополнительный конкурс, по стечению обстоятельств оказалась занятой работником на постоянной основе. В данной ситуации следовало бы отменить конкурс (это был бы самый разумный выход из возникшей ситуации), но подобная возможность, как и механизм ее реализации в нормативных актах, регулирующих конкурс, не предусмотрены.

Хотелось бы обратить внимание на то, что в случае, когда педагогический работник отказался от участия в конкурсной процедуре, прекращение трудовых отношений и увольнение работника осуществляется по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (окончание срока трудового договора). В случае, когда педа-

гогический работник участвовал в конкурсе, но не был избран, более логично работодателю прекратить трудовые отношения с ним по п. 3 ч. 1 ст. 83 ТК РФ (неизбрание на должность).

### **Заключение**

Проведенный в статье анализ Положения от 04.12.2014 позволяет сделать вывод о том, что признание конкурсного отбора претендентов на соответствующую педагогическую должность несостоявшимся никак не обосновывается разработчиками данного Положения. В связи с этим последствия и проблемы, возникающие для каждой из сторон конкурсного отбора в случае признания конкурса несостоявшимся, вообще не рассматриваются и остаются неурегулированными.

С учетом сказанного выше необходимо внести соответствующие изменения в пп. 13 и 14 действующего Положения от 04.12.2014. Представляется, что конкурс следует признавать несостоявшимся только в случае, если:

1) образовательная организация объявила конкурс, но в течение срока, установленного работодателем, не было подано ни одного заявления;

2) образовательная организация объявила конкурс, в течение срока, установленного работода-

телем, было подано одно или несколько заявлений, однако при проведении конкурса образовательной организацией была нарушена установленная процедура проведения конкурсного отбора;

3) решение ученого совета образовательной организации было принято при отсутствии кворума (на заседании присутствовало менее 2/3 членов ученого совета).

Также необходимо внести изменения в пп. 3 и 4 Положения от 04.12.2014 и привести их в соответствие с нормами, указанными в ч. 6 и 10 ст. 332 ТК РФ.

### **Список цитированных источников**

1. Прудинский, Ф.М. Правовое регулирование труда работников высшей школы / Ф.М. Прудинский. – СПбГУ, 1996. – 145 с.

2. Дмитриева, И.К. Трудовой договор научно-педагогических работников вузов / И.К. Дмитриева. – М.: МГУ, 1991. – 165 с.

3. Смирнов, В.Н. Конкурс в советском трудовом праве / В.Н. Смирнов. – Л.: ЛГУ, 1960. – 109 с.

4. Войленко, Е.И. Трудовые права преподавателей высших и средних учебных заведений / Е.И. Войленко, В.Л. Гейхман, О.М. Крапивен. – М., 1974. – 253 с.

### *Summary*

This article examines some of the theoretical and practical problems of the order replacement of research and teaching positions in the Russian Federation. On the basis of new legislation reveals problems of legal regulation of relations in this area, forms a conclusion and state some proposals for improving the current legislation.

Статья поступила в редакцию 04.09.2015

**Е.В. Козина**, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета

УДК 349.2

## ЗАЩИТА ПРАВ РАБОТНИКОВ НА ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ: ПРОБЛЕМЫ ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ

### *Аннотация*

Существующие сегодня формулировки некоторых статей Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) являются причиной неоднозначного толкования, что влечет проблемы правоприменения. Особенно интересной и одновременно требующей скорейшего уточнения является ст. 392 ТК РФ, устанавливающая сроки обращения в суд за разрешением трудового спора. Правоприменители, в т.ч. суды, толкуют данную статью по-разному при решении вопроса о применении 3-месячного срока для обращения в суд как в период действия трудового договора, так и после его окончания. Также трудности возникают при реализации новых норм ТК РФ, устанавливающих правовые последствия признания отношений, возникающих на основании гражданско-правового договора, трудовыми и последствия фактического допущения работника к работе не уполномоченным на это лицом. В статье представлен авторский подход к решению указанных проблем в целях усиления защиты прав работников на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы.

### **Введение**

Нормы Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), регулирующие отношения в области оплаты труда, представляют сегодня, как и всегда, особую актуальность. Ряд статей кодекса сформулированы не четко, что является причиной неоднозначного их толкования и влечет проблемы правоприменения и, как следствие, сложности при защите прав работников на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы.

### **Основная часть**

Уточнения требует ст. 392 ТК РФ, согласно которой работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение 3 месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. При пропуске по уважительным причинам указанных сроков,

они могут быть восстановлены судом. Различные субъекты толкуют данную статью по-разному.

Согласно одной точке зрения в течение 3 месяцев после прекращения трудового договора бывший работник может обратиться за взысканием только сумм, причитающихся при увольнении. Руководствуясь другой точкой зрения, можно взыскать суммы за весь период работы у данного работодателя, т.е. работодатель должен выплатить работнику долги по заработной плате за предшествующие годы, если работник успел обратиться в суд в течение 3 месяцев после увольнения.

Неоднозначны суды и в подходе к решению вопроса о применении 3-месячного срока для обращения в суд в период действия трудового договора. Одни считают, что 3-месячный срок для обращения с иском в суд должен применяться после каждой невыплаты заработной платы, поскольку о нарушенном праве работник знал или должен был знать из расчетных листков, из справок о доходах физического лица (далее – справка 2-НДФЛ), из ведомостей и т.д. Другие считают, что



3-месячный срок для обращения с иском в суд для работающего по трудовому договору должен применяться для взыскания задолженности за весь период, начиная с первой невыплаты или выплаты заработной платы не в полном размере, заканчивая моментом, когда работник узнал о нарушении своего права и обратился за взысканием заработной платы.

Согласно п. 56 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» при рассмотрении дела по иску работника, трудовые отношения с которым не прекращены, о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы надлежит учитывать, что заявление работодателя о пропуске работником срока на обращение в суд само по себе не может служить основанием для отказа в удовлетворении требования, поскольку в указанном случае срок на обращение в суд не пропущен, так как нарушение носит длящийся характер и обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы, а тем более задержанных сумм, сохраняется в течение всего периода действия трудового договора. Следовательно, для признания нарушения трудовых прав работника длящимся необходимо, чтобы заработная плата работнику была начислена, но не выплачена. Работник, зная, что работодатель исполнил свою обязанность по начислению соответствующей оплаты за труд в период действия трудового договора, вправе рассчитывать на выплату причитающейся ему суммы. Именно поэтому такие правоотношения носят длящийся характер.

Правоприменители – сторонники этой позиции справедливо приходят к выводу о том, что начисленной является заработная плата, согласованная работодателем и работником в трудовом договоре. Обязательным условием каждого трудового договора является условие об оплате труда (в т.ч. размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) (ст. 57 ТК РФ). Статья 129 ТК РФ определяет заработную плату работника как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в т.ч. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, рабо-

ту в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) и дает понятие о тарифной ставке, окладе (должностном окладе), базовом окладе (базовом должностном окладе), базовой ставке заработной платы. Как закреплено в ст. 129 и 135 ТК РФ, заработная плата состоит в т.ч. из должностного оклада, который является фиксированным размером оплаты труда за исполнение трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, обязанность по выплате которой в полном объеме возложена на работодателя. Таким образом, работодатель, бесспорно, обязан начислить работнику ежемесячно сумму должностного оклада и других выплат, являющихся структурными элементами заработной платы (например, районный коэффициент, который является самостоятельной частью заработной платы и не подлежит включению в состав должностного оклада), в полном объеме. В противном случае труд работника будет признан принудительным, а такой труд запрещен ст. 37 Конституции РФ, ст. 4 ТК РФ.

Критерием для определения «начисленной» заработной платы является отсутствие спора в отношении обязанности работодателя оплатить труд работника в размере, предусмотренном условиями трудового договора [1]. Это дает работнику право считать указанную сумму подлежащей выплате в безусловном порядке вплоть до его увольнения, так как в силу ст. 140 ТК РФ работодатель обязан выплатить все причитающиеся работнику суммы. В ст. 140 ТК РФ закреплено самостоятельное право на расчет при увольнении.

Справки формы 2-НДФЛ, информация о начислениях страховых взносов в Пенсионный фонд РФ, а также платежные ведомости, в которых отсутствует подпись работника, не подтверждают факт выплаты работнику заработной платы в указанном в них размере, а лишь свидетельствуют о ее начислении.

Обязанность по доказыванию факта выплаты заработной платы работнику в полном объеме возлагается на работодателя (абз. 7 ч. 2 ст. 22 ТК РФ, ст. 56 Гражданского процессуального кодекса РФ). Работник, зная, что работодатель исполнил свою обязанность по начислению соответствующей за-

рабочей платы (ее отдельных структурных элементов) в период действия трудового договора, вправе требовать причитающиеся ему суммы.

Представители позиции, согласно которой 3-месячный срок для обращения с иском в суд должен применяться после каждой невыплаты заработной платы, считают необходимым в каждом конкретном случае устанавливать факт того, должен ли был или мог работник знать о том, что заработная плата начисляется ему не в полном размере или вообще не начисляется. Если установлено, что в период действия трудового договора выплата заработной платы осуществлялась путем безналичного перечисления на банковскую карту, расчетные листки работнику ежемесячно не выдавались, а были получены им позже, то моментом отсчета 3-месячного срока судом признается получение работником расчетного листка. Именно из расчетных листков работником может быть установлено, что в течение срока действия трудового договора заработная плата выплачивалась не в полном размере. Если исковое заявление в суд подано в течение 3 месяцев после получения работником расчетных листков, то такой иск признается поданным с соблюдением установленного законом срока [2]. В некоторых случаях для установления факта – знал или должен был знать работник о том, что работодатель нарушает его право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, – суд ссылается на то, что ежегодно работнику выдавались справки 2-НДФЛ о доходах для предоставления в Федеральную налоговую службу (ФНС) для получения налогового вычета, которые отражали суммы фактически выплаченной работнику заработной платы. Следовательно, в таких случаях признается, что работник знал о порядке расчета его заработной платы и не оспаривал данный расчет. Поэтому о нарушении своих прав работник узнал (должен был и мог узнать) в том году, когда получил справки 2-НДФЛ, и, как следствие, руководствуясь ст. 392 ТК РФ, суды признают 3-месячный срок пропущенным. В таких случаях работник может заявлять ходатайство о восстановлении срока.

Для однозначного толкования нормы материального права необходимо уточнить ст. 392 ТК РФ, в частности, следуя позиции правоприменителей, основанной на том, что работник имеет право на обращение в суд за взысканием заработной платы в период действия трудового договора

в любой момент. Состоящий в трудовых отношениях работник вправе рассчитывать на выплату причитающихся ему сумм. Такому праву корреспондирует обязанность работодателя, закрепленная в ст. 22 и 136 ТК РФ. Нарушение носит длящийся характер и обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы, а тем более задержанных сумм, сохраняется в течение всего периода действия трудового договора. Таким образом, в отношении работников, состоящих в трудовых отношениях, позиция должна быть однозначной: невыплаченная заработная плата или выплаченная не в полном размере взыскивается за весь период действия трудового договора. По выплатам работникам, трудовой договор с которыми прекращен, должно сохраняться право в течение 3 месяцев после прекращения трудового договора обратиться с иском в суд не только о взыскании выплат, причитающихся им при увольнении, но и о взыскании заработной платы за предшествующие годы работы у данного работодателя.

В связи с включением в ТК РФ ст. 19.1, посвященной признанию отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми, и ст. 67.1, содержащей последствия фактического допущения к работе, на практике возник ряд вопросов:

- может ли быть размер вознаграждения по гражданско-правовому договору признан условием оплаты труда при признании отношений трудовыми?
- в случае фактического допущения к работе на основании чего устанавливается размер заработной платы работника?

Согласно ст. 19.1 ТК РФ, если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей. О способе и порядке определения размера оплаты труда в таком случае в ТК РФ ничего не сказано.

В силу ст. 135 ТК РФ системы оплаты труда могут устанавливаться исключительно коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом. Что же касается структуры

заработной платы, то данный вопрос решается в индивидуально-договорном порядке. Однако материалы судебной практики свидетельствуют о том, что не всегда размер заработной платы определяется исходя из условий трудового договора или согласно штатному расписанию. Работодатели зачастую прямо толкуют норму ст. 135 ТК РФ, забыв о ч. 2 ст. 57 ТК РФ. Однако такой способ закрепления условия оплаты труда в трудовом договоре (со ссылкой на локальный нормативный акт организации), при том, что размер оклада определен в зависимости от минимального размера оплаты труда, является неправильным [3].

При наличии в организации положений, регламентов, инструкций работодатель обязан ими руководствоваться при определении условий оплаты труда каждого работника, что обоснованно позволяет судам и сторонам в случае возникновения индивидуального трудового спора руководствоваться данными актами при установлении и подтверждении условий оплаты труда, но это не снимает с работодателя обязанности согласовать с каждым работником его индивидуальные договорные условия об оплате труда и надлежащим образом зафиксировать их в трудовом договоре [4, с. 157].

Предусмотренная законом возможность введения в правовую форму (трудовой договор) такого элемента трудового правоотношения, как локальный уровень (коллективный договор или локальный нормативный акт), ни в коем случае не отрицается. Известны такие способы, как:

1) изложение всех условий оплаты в трудовом договоре;

2) закрепление в трудовом договоре размера тарифной ставки или оклада и ссылки на действующий у работодателя локальный нормативный акт (например, Положение об оплате труда, в соответствии с которым определяются все иные элементы системы оплаты труда);

3) сочетание первого и второго варианта.

Однако нельзя забывать о том, что социальное назначение трудового договора не позволяет менять обязательные условия оплаты труда в одностороннем порядке. Если стороны трудового договора включают в него условие об изменении в последующем установленного размера оплаты труда (даже если оклад привязан к минимальному размеру оплаты труда, который устанавливается федеральным законом), то это условие нивелирует всю природу договорного регулирования вопросов оплаты труда и трудового договора вообще.

В случае же фактического допущения к работе и признания отношений на основании гражданско-правового договора трудовыми у правоприменителей отсутствует возможность использовать правовую конструкцию гражданского процессуального законодательства – аналогию закона. Определить размер взыскиваемой заработной платы работника в указанных выше случаях на основании каких-либо документов не представляется возможным.

В 1990-е годы органы, рассматривавшие трудовые споры с неопределенной оплатой труда, устанавливали размер заработной платы не на основании государственного минимума, а руководствуясь обычным (средним) для данного времени и данной местности уровнем оплаты труда для данной категории работников [5, с. 156]. В зарубежной практике с целью восполнения пробелов в праве по аналогии применяется гражданское право [6, с. 35–70].

Сегодня при рассмотрении споров о заработной плате для определения размера оплаты труда при фактическом допущении к работе (ст. 67.1 ТК РФ) судами применяется действующий минимальный размер оплаты труда или размер минимальной заработной платы, установленный региональным соглашением при наличии такового. При признании гражданско-правовых отношений трудовыми суды взыскивают задолженность по заработной плате на основании размера, установленного в гражданско-правовом договоре (ст. 19.1 ТК РФ), если истцом не доказано полагающееся ему вознаграждение в большем размере. Думается, что в случаях, если установленный гражданско-правовым договором размер вознаграждения меньше минимального размера оплаты труда (или регионального размера минимальной заработной платы при наличии такового), то судам при установлении размера заработной платы следует исходить из указанных минимальных государственных стандартов в области оплаты труда.

Еще одной новеллой трудового законодательства, с которой сегодня связаны проблемы защиты прав работников на заработную плату, является редакция ст. 92 ТК РФ. Согласно ч. 3 ст. 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени до 36 ч в неделю, установленная для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям 3-й или 4-й степени или опасным, может быть увеличена

до 40 ч в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами. Возникают вопросы: является ли эта денежная компенсация заработной платой? на основании чего определять ее размер и порядок выплаты, если нет отраслевого (межотраслевого) соглашения и (или) коллективного договора?

Ответов на эти вопросы ТК РФ не содержит. Закрепив закрытый перечень источников, в которых работодатель может установить размер денежной компенсации, порядок и условия таких выплат, законодатель не оставил работодателю возможности решить вопрос по обеспечению государственной гарантии на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы и иных выплат другим способом. Если работодатель закрепит размер и порядок выплаты денежной компенсации в локальном нормативном акте или в организационно-распорядительном документе, будет ли это нарушением действующего законодательства? Думается, что в случае проверки государственная инспекция труда и прокуратура укажут на нарушение норм ст. 92 и 94 ТК РФ и обяжут работодателя устранить выявленные нарушения. С одной стороны, работодатель, не заключивший коллективный договор и (или) отраслевое соглашение, определит порядок, размеры и условия выплаты работнику денежной компенсации (при увеличении продолжительности рабочего времени по условиям ст. 92 ТК РФ) в локальном нормативном акте или в организационно-распорядительном документе и не нарушит права работника, гарантированные законом. С другой стороны, при формальном толковании ст. 92 ТК РФ работодатель нарушит требование закона об источнике регулирования данного вопроса, так как в законе содержится закрытый перечень источников, не подлежащий расширительному толкованию.

Из смысла ст. 92 ТК РФ не совсем понятно, что имел в виду законодатель, называя выплату «денежной компенсацией»? Является эта выплата заработной платой или нет? Российский законодатель не всегда последователен в оперировании терминами, и в ТК РФ можно отметить хаотичность понятийного аппарата.

В содержании ст. 15 ТК РФ, в которой закреплена дефиниция понятия «трудовые отношения», указано, что за выполняемую работником трудо-

вую функцию он получает «плату». Далее по тексту ТК РФ законодатель больше не возвращается к этому термину: например, в ст. 56 говорится уже о заработной плате, в ст. 57 – об условиях оплаты труда и т.д. Следовательно, ст. 15 ТК РФ противоречит ст. 56 и 57 ТК РФ.

## Заключение

С учетом существующей сегодня формулировки ст. 92 ТК РФ невозможно удовлетворить требование работника на получение денежной компенсации в случае установления ему продолжительности работы свыше 36 ч в неделю, если нет коллективного договора или отраслевого соглашения. Ситуация отсутствия коллективного договора и (или) отраслевого соглашения влечет невозможность применения нормы закона ввиду пробельности права. Законодатель не называет эту выплату заработной платой, следовательно, возможность определить размер такой денежной компенсации отсутствует, что влечет возникновение реальной угрозы нарушения прав работников на получение вознаграждения.

Таким образом, законодатель четко не определил правовую природу указанной денежной компенсации, одновременно он не отнес данную выплату и к оплате труда, из чего следует отсутствие обязанности работодателя устанавливать размер выплаты в привязке к минимальному размеру оплаты труда. Более того, полностью отдав решение данного вопроса на усмотрение работодателя, не установив никаких минимумов и гарантий, законодатель создал нишу для злоупотребления правом.

С учетом рассмотренных противоречий следует изменить редакцию ст. 92 ТК РФ таким образом, чтобы не замыкать реализацию предусмотренной законом обязанности работодателя на перечне источников, носящих необязательный для него характер. В ТК РФ следует также определить, чем является причитающаяся по ч. 3 ст. 92 ТК РФ денежная компенсация, либо закрепить минимально гарантированный размер такой денежной компенсации и порядок ее определения.

Рассмотренные проблемы правоприменения, возникающие при защите прав работников на заработную плату, свидетельствуют о необходимости внесения изменений в ТК РФ для реализации такого принципа правового регулирования трудовых отношений, как обеспечение права каждого работ-

---

**НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ**


---

ника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы (ст. 2 ТК РФ).

### Список цитированных источников

1. Апелляционное определение Свердловского Областного суда от 5 февраля 2014 г. по делу № 33-1244/2014 // Консультант Плюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2015.

2. Апелляционное определение Свердловского Областного суда от 16 января 2014 г. по делу № 33-15804/2013 (33-102/2014) // Консультант Плюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2015.

3. Апелляционное определение Свердловского Областного суда по делу от 6 октября 2009 г. по делу № 33-10093/2009 // Консультант Плюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2015.

4. Иванова, Т.С. Подтверждение заключения трудового договора и его условий: дис. ... канд. юрид. наук. – Екатеринбург, 2011. – 201 с.

5. Хохлов, Е.Б. Экономические методы управления и трудовое право. – Л.: Издательство Ленинградского университета, 1991. – 208 с.

6. Киселев, И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учеб. для вузов. – М.: Дело, 1999. – 728 с.

### Summary

The existing wording of some articles today, the Labor Code of the Russian Federation (LC RF) are responsible for varying interpretations, which leads to the problem of enforcement. Especially interesting and at the same time requiring a speedy clarification is Art. 392 LC RF, which establishes the terms applying to a court for resolution of a labor dispute. Law enforcers, including the courts have interpreted this article differently when deciding on the application of the three-month period of the suit in the period of the employment contract and after its completion. Also, difficulties arise in the implementation of the new provisions of the Labour Code that establish the legal consequences of recognition of relations arising on the basis of a civil contract, employment, and the consequences of the actual admission to work is not an authorized person. The article presents the author's approach to solving these problems in order to strengthen the protection of workers' rights to timely and full payment of fair wages.

Статья поступила в редакцию 23.11.2015

**Abaideldinov M. Tleuhabyl**, candidate of jurisprudence science (PhD), associate professor of Al-Farabi Kazakh National University;

**Berdimbetova A. Balaussa**, PhD student 2 course, specialty: Law of L.N. Gumilyov Eurasian National University

УДК 349.2

## THE PROBLEMS OF LABOUR DISPUTES AND IMPROVEMENT OF THE JUDICIAL PRACTICE IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

### Summary

The questions of jurisprudence in the sphere of legal regulation of the labour relations are considered in this article. The judicial practice of labour disputes is of great importance for the improvement of labour legislation. Judicial practice helps to connect the labour legislation with real life. These circumstances caused quite reasonable interest in jurisprudence in the sphere of the social and labour relations and respectively, intensified acceptance by the highest judicial authorities of Republic of Kazakhstan of explanations which contains answers to the questions concerning application of the rules of law governing the social and labour relations.

### Introduction

In the Republic of Kazakhstan the idea of building the society of universal labour is widely spread, as it was proposed by the President of the Republic of Kazakhstan N. Nazarbayev in his message to the people of Kazakhstan – “Social modernization of Kazakhstan: twenty steps to a society of universal labour”. In terms of the nation – 100 steps. The modern state for all planned to be held in the country liberalization of labour relations, the development of the new Labour Code [1].

### Key challenges

The changes taking place in the labour legislation of the Republic of Kazakhstan caused with adoption of the Labour Code of the Republic of Kazakhstan and some individual legal acts in the field of labour relations caused primarily by objective needs of society in the regulation of relations connected purchase and sale of labour in the market. To our mind the adoption of the state agency of the Republic of Kazakhstan of the Labour Code of the Republic of Kazakhstan is an important step in building a democratic, legal and social state.

The legislative act which determines not only the goals and objectives of the labour legislation in the

current economic and political conditions of formation market relations but also proclaims priority principles reflecting international labour standards which set new regulations and institutions.

However the law enforcement practice is experiencing some difficulties in realization the rules of the Labour Code. It can be attributed various reasons, including the circumstances appear as a theoretical nature and the gaps made in the law process. With these and other difficulties arising in the application of labour law and court system which imposition by the court of first instance to have decisions which contrary to the requirements of the Civil Procedure Code of the Republic of Kazakhstan [2].

The requirements for the decision of the court of the first instance emphasize the importance of the judgment as an act of justice enforcement issued by a court by the name of the state as a result of a dispute a civil case, confirming the rights and responsibilities of specific subjects and express the determination of their imperious behaviour enter into force for all citizens and organizations.

The Labour legislation is based on the Constitution of the Republic of Kazakhstan and consists of the Labour Code of the Republic of Kazakhstan, the law

of the Republic of Kazakhstan and other normative legal acts of the Republic of Kazakhstan.

This definition requires substantial adjustment that labour legislation of the Republic of Kazakhstan consists of the Constitution of the Republic of Kazakhstan and is based on the Labour Code of the Republic of Kazakhstan, other law and other regulatory legal acts of the Republic of Kazakhstan.

Pointing to the fact that labour legislation includes the Constitution of the Republic of Kazakhstan, giving it not only a social and legal authority as an objective external form of expression rights, but also allows courts directly apply the provisions of the Constitution of the Republic of Kazakhstan in solving civil (criminal) cases and use rules and principles of the Constitution of the Republic of Kazakhstan in cases where the same law is implied.

The norm of law is applied when the law is absent and the law governing similar case and the case is decided on the basis of general principles of law. According to Russian scientists F.A. Grigoreva, A.D. Cherkasova these principles of law are humanism, equality in law. These principles are fixed in the Constitution and other laws. The Constitution of the Republic of Kazakhstan has the highest legal force and direct effect in all territory of the Republic, the highest values are an individual, his life, rights and liberty.

Paragraph 2 of the Art. 2 of the Labour Code establishes a ban to the inclusion of other laws of the Republic of Kazakhstan the rules governing labour relations, social partnership and labour protection, except in cases provided by this Code. The rules established by the specified point of the second article of the Labour Code is a certain difficulty in its application by the courts in the resolution of civil cases that can be justified for several reasons. First, the ban on the inclusion of other laws of the Republic of Kazakhstan the rules governing labour relations, social partnership and labour protection are not subject of inclusion to these standards in other Normative Law acts which are not law and do not express the concept of a legislative act under the Art. 1 p. 8 of the Law of Kazakhstan Normative Law acts, 24 March 1998. Among such other regulations should include a regulatory decision of the Supreme Court of the Republic of Kazakhstan [3].

In particular the Normative resolution of the Supreme Court of the Republic of Kazakhstan from 2011 is determined that the employment relationship of many categories of persons are regulated not only by the norms of the Law of the Republic of Kazakhstan, La-

bour Code in the Republic of Kazakhstan but also by specific laws (Public service, on Internal Affairs, etc.).

In examining labour disputes Law relations are not regulated by special normative legal acts. The courts should be guided by the norms of the Labour legislation. If the conditions of work of certain categories of workers are governed by other regulatory legal acts will be below the conditions established by the Labour legislation then the resolution of a labour dispute should be applied the latest.

The Normative resolution of the Supreme Court of the Republic of Kazakhstan in this case corresponds to the characteristics of the law and expresses that the regulatory decision of the Supreme Court of the Republic of Kazakhstan: a) the normative act; b) regulates public relations; c) establishes the basic principles and rules provided for in p. 3 of Art. 61 of the Constitution of the Republic of Kazakhstan.

These and other circumstances noticed and highlighted the contradictions inherent in the normative resolutions of the Supreme Court of the Republic of Kazakhstan some Kazakhstan's scientists which showed the importance of the normative resolutions. The p. 2 of Art. 2 of the Labour Code provided for the possibility of regulation of labour relations, social partnership and labour protection laws rules in cases provided the Labour Code. However, the analysis of the content of the Labour Code does not allow to find a reference to the possibility of including the rules in the Civil Code of the Republic of Kazakhstan.

However, p. 3 of Art. 1 of the Civil Code of the Republic of Kazakhstan directly points to the admissibility of the application of civil law to the regulation of labour relations, meets the criteria set out in p. 1 of Art. 1 of the Civil Code of the Republic of Kazakhstan if these relations are not regulated in accordance with the labour legislation.

The p. 2 of Art. 2 Labour Code of the Republic of Kazakhstan unreasonably restricts range of public relations which are prohibited by regulation rules included in other laws of the Republic of Kazakhstan except in cases provided by the Labour Code. Indeed, Art. 9 of the Labour Code establishes the field of this Code, lists these social relations: 1) labour; 2) directly related to labour; 3) the social partnership; 4) health and safety.

Therefore, we are considering a rule set at p. 2 of Art. 2 of the Labour Code applicable the relations that are directly linked to employment, such as: the relations developing on the organization and management of work; employment; training, retraining and

advanced training of employees; participation of workers in establishing working conditions by this Code except for social partnership relations and labour protection.

These issues apply that the contradictions and weaknesses of labour legislation should be considered in a civil case by a court use p. 5 Art. 242 of Civil Procedure Code of the Republic of Kazakhstan. There is a need to make changes in the labour legislation, in particular with the rules of the Labour Code, a regulatory decision of the Supreme Court of the Republic of Kazakhstan. We think the best would be to adopt a new regulatory decision on regulation in the field of labour and directly connected to them.

There are some problems of theoretical nature. For example, Art. 8 of the Labour Code establishes the principle of the prohibition of forced labour that formally has signs of forced labour: a) are part of the normal, civic duties of citizens established by law the Republic of Kazakhstan; b) to perform the direct interest of the members of the team and which can therefore be considered as normal civic obligations of the members of the community that they or their representatives have the right to express their opinion on the need for such services.

We believe that the legislator is free to interpret the Convention on forced or compulsory labour ratified by the Parliament of the Republic of Kazakhstan. It gives just concept of forced labour which forms the basis of Art. 8 of the Labour Code. It is not conducive to the development of the theory of law.

In accordance with p. 3, Art. 9 of the Labour Code in particular the rights of labour regulation of certain categories of employees are set up by this Code and other laws of the Republic of Kazakhstan [4].

In furtherance of this provision Art. 255 of the Labour Code provides that public employees members of the Parliament, judges of the Republic of Kazakhstan is regulated by this Code with the specifications provided by the laws of the Republic of Kazakhstan and other normative legal acts of the Republic of Kazakhstan establishing special conditions and procedures for admission to the service and the special conditions of work wage conditions as well as additional benefits advantages and limitations.

At the same time the laws of the Republic of Kazakhstan should not reduce the level of rights liberty and guarantees established by the Labour Code of the Republic of Kazakhstan.

However, the Labour Code does not give the notion of the features of legal regulation of labour which

is presented in the Russian legislation as presented by Art. 251 of the Labour Code of the Russian Federation.

According to this article labour is the norm partially restricting use of the general rules on the same issues or providing for certain categories of employees additional rules. Standards section as well as other federal laws that establish specific labour regulations of certain categories of workers, replaced by general labour laws on the same subjects. According to Kazakhstan's scientists in the field of legal regulation work of different categories of workers are two specific methods of regulation, taking into account the characteristics of their work: a) partial restriction of the application of general rules, there are restrictions on the rights and imposition of additional duties; b) securing additional rules for certain categories of employees.

The specificity of the method of legal regulation of work of certain categories of workers have direct relevance to the enforcement activities of courts in resolving labour disputes. As jurisprudence shows the largest number of labour disputes due to the illegal termination of employment contract reduction of employee's previous work with the payment of average earnings during his forced absence or difference in salary for the execution of low paid work.

The great scientific and practical interest is considerable of labour disputes related to the termination of the employment contract with the head of the executive agency of the legal entity of the decision of the owner property of the legal entity of early termination employment relationship under Art. 252 of the Labour Code.

The Republic of Kazakhstan is a young, sovereign state which proclaims the fundamental values of its social harmony and political stability, economic development for the benefit of all the people solving the most important issues of state by democratic methods [5].

The reform of the economy has caused aggravation of the situation in the field of labour and employment. There has been a redistribution of workers from the public to the private sector from production to non-production sphere from rural to urban areas.

In addition under the new economic conditions revealed financial insolvency of many organizations which significantly affected the vital interests of hundreds of thousands of workers.

Disturbances in the area of labour relations contribute to the presence of latent processes especially in the private sector. The expansion of



informal labour relations could not but lead to the expansion of unregistered employment and hidden unemployment [6].

The questions of hiring began to wear hidden when the personal oral agreement with the employer without issuing an employment contract is concluded labour relations, determination of the amount and form of remuneration, working conditions. On the one hand this hasn't led to recognition of compensation of employees, provides work on the equipment often worn without proper conditions to ensure safety. This leads to a sharp decrease in guarantees legal protection of constitutional rights of citizens in the sphere of labour relations (vulnerability to illegal dismissals, failure to redress violations of labour rights in court because of the amorphousness of labour contracts, violation of the laws of the regime of work and rest time, standards of protection Labour insecurity Welfare).

## Conclusion

The reform of labour legislation should significantly improve the legal and social guarantees for workers. This definition requires substantial adjustment that labour legislation of the Republic of Kazakhstan consists of the Constitution of the Republic of Kazakhstan and based on it the Labour Code of the Republic of Kazakhstan, the other law and other regulatory legal acts of the Republic of Kazakhstan. labour legislation includes the Constitution of the Republic of Kazakhstan, giving it not only a social and legal authority as an objective external form of expression rights, but also allows courts directly apply the provisions of the Constitution of the Republic of Kazakhstan in solving civil (criminal) cases and the use of rules and principles of the Constitution of the Republic of Kazakhstan in cases. The laws of the Re-

public of Kazakhstan should not reduce the level of rights of liberty and guarantees established by the Labour Code of the Republic of Kazakhstan. Labour is the norm partially restricting the use of the general rules on the same issues or providing for certain categories of employees additional rules. Standards section of the as well as other federal laws that establish specific labour regulations of certain categories of workers, replaced by general labour laws on the same subjects.

## Reference list

1. Nazarbayev, N.A. Strategy Kazakhstan – 2050: is a new political course. Message to the people of Kazakhstan [Electronic resource] // Official site of the President of the Republic of Kazakhstan. – Mode of access: [www.akorda.kz](http://www.akorda.kz). – Date of access: 17.11.2015.
2. Mami, K.A. Perfect Justice system – the basis of the rule of law / K.A. Mami // The magazine «Zanger». – 2014. – № 9. – P. 5–9.
3. The judiciary and its role in law protected activities / E. Abdrasulov // The magazine «Zanger». – 2014. – № 3. – P. 21–23.
4. The Reports of Judgments of the Supreme Court of the Republic of Kazakhstan, Astana, 2013. –145 p.
5. Labour Code of the Republic of Kazakhstan [Electronic resource]: 15 may 2007, № 251-III (with changes and additions on the state on 04.07.2013) // The Informative system «Paragraph». – Almaty, 2013.
6. Abayeldinov, T., Nabiyeva, B. Standard resolutions of the Supreme Court as official acts of judicial law-making: rep. of the intern. scient. and pract. conf., Almaty, April 13–16, 2015 / al-Farabi Kazakh National University; ISBN 978-601-04-1199-9. – Almaty, 2015. – P. 142–144.

## Аннотация

В статье рассматриваются вопросы судебной практики в сфере правового регулирования трудовых отношений. Судебная практика по разрешению трудовых споров имеет большое значение для совершенствования трудового законодательства. Судебная практика помогает связать трудовое законодательство с реальной жизнью. Эти обстоятельства вызвали вполне обоснованный интерес к судебной практике в сфере социально-трудовых отношений и соответственно активизировали принятие высшими судебными инстанциями Республики Казахстан разъяснений, которые содержат ответы на вопросы, касающиеся применения норм права, регулирующих социально-трудовые отношения.

Received 30.08.2015

**Е.А. Волк**, кандидат юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового и корпоративного права, ведущий научный сотрудник Центра трудового права Международного университета «МИТСО»

## О ВОЗМОЖНОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ ОГРАНИЧЕННОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ В СВЯЗИ С КОНТРАКТНОЙ СИСТЕМОЙ НАЙМА

**Н**а основе проверки коллективных договоров строительных организаций прокуратурой Брестской области вынесен протест о необоснованности включения в коллективные договоры положений об ограниченной материальной ответственности работников.

В частности, в п. 35.4 коллективного договора ОАО «Т» указано, что *«по решению нанимателя работники могут быть привлечены к ограниченной материальной ответственности за ущерб, причиненный при исполнении трудовых обязанностей в зависимости от суммы причиненного ущерба в следующих размерах: при сумме ущерба до 10 базовых величин размер взыскания составляет 1 базовую величину, при сумме ущерба от 10 до 20 базовых величин – размер взыскания 2 базовые величины...»* и т.д. А п. 16.1 коллективного договора ОАО «С» содержит правило о том, что *«за ущерб, причиненный нанимателю, в том числе и за ущерб, причиненный в результате излишних денежных выплат (штрафы, пени и др.) по вине работников, устанавливается ограниченная материальная ответственность (за исключением случаев, предусмотренных ст. 404 ТК): для работников – не выше их среднемесячного заработка; для руководителей, их заместителей, начальников структурных подразделений (в т.ч. обособленных), их заместителей – не выше их трехкратного среднемесячного заработка»*.

По мнению прокуратуры, приведенные нормы коллективных договоров не соответствуют Декрету Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенство-

ванию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29). Организациям, в коллективных договорах которых предусмотрены такие положения, было предписано исключить их. Кроме того, была приостановлена регистрация коллективных договоров с аналогичными положениями, несмотря на то что действующее законодательство не предусматривает оснований отказа в регистрации.

### Оценка ситуации

Позиция органов прокуратуры по оценке процитированных выше положений коллективных договоров представляется крайне спорной и не основанной на систематическом толковании норм действующего законодательства. Постараемся обосновать этот вывод.

1. Общеизвестно, что Декрет № 29 устанавливает особенности трудовых отношений с лицами, работающими по контрактам. Однако прокуратурой было предписано исключить рассматриваемые положения из коллективных договоров без учета того, что Декрет № 29 касается только работников, работающих по контрактам, а нормы коллективных договоров распространяются на работников организации вне зависимости от того, работают они по контрактам или по трудовым договорам. Поэтому, на наш взгляд, предписание прокуратуры является необоснованным.

2. Статья 402 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) предусматривает, что ограниченная материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю по их

## МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА

вине, может устанавливаться самим ТК, коллективным договором, соглашением. В этой же норме ТК указывает только на одно исключение – ст. 404 ТК. Следовательно, если имеет место один из случаев, указанных в ст. 404 ТК, то работник будет нести полную материальную ответственность. Устанавливать ограниченную материальную ответственность в этих ситуациях нельзя.

Также следует подчеркнуть: закрепляя возможность установления ограниченной материальной ответственности в самом ТК, в коллективных договорах и соглашениях, законодатель указал, что исключения из этого правила предусмотрены только в ст. 404. **Следовательно, исходя из буквального толкования ч. 2 ст. 402 ТК больше нигде в законодательстве (в т.ч. в декретах Президента) устанавливать исключения из данного правила нельзя, поскольку исключения из правила не подлежат расширительному толкованию.**

3. Вопрос о соотношении декретов Президента Республики Беларусь и Трудового кодекса является весьма дискуссионным среди юристов. Полагаем, что коллизии между указанными актами следует разрешать следующим образом.

В соответствии со ст. 85, 101 Конституции Республики Беларусь, ст. 2 Закона Республики Беларусь от 10.01.2000 «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» (далее – Закон об НПА) временный декрет Президента Республики Беларусь имеет силу закона.

В случае расхождения декрета или указа с законом закон имеет верховенство лишь тогда, когда полномочия на издание декрета или указа были предоставлены законом (ч. 3 Закона об НПА). Полномочия на издание Декрета № 29 Главе государства не предоставлялись, данный Декрет является временным, следовательно, декрет и закон имеют равную юридическую силу.

Однако в ч. 6 ст. 10 Закона об НПА указано, что кодексы имеют большую юридическую силу по отношению к другим законам. Поскольку декрет имеет силу закона, то **кодекс обладает приоритетом над декретом**. Если же даже уравнивать временный декрет по юридической силе с кодексом, то и в этом случае приоритет следует отдавать ТК, который устанавливает более льготные условия для работников (ч. 4 ст. 7 ТК).

4. В ст. 400 ТК установлено общее правило привлечения работника к материальной ответственности и в качестве одного из условий указа-

но наличие ущерба, причиненного нанимателю при исполнении трудовых обязанностей, т.е. способ причинения ущерба не определяется. В то время в ряде других статей ТК при установлении специфических правил в отношении полной или ограниченной ответственности делается акцент на причинение ущерба определенным способом (*неправильная постановка учета или хранения* – п. 2 ч. 1 ст. 403), при определенных обстоятельствах (*получение имущества по разовой доверенности* – п. 2 ч. 1 ст. 404), определенному имуществу (*порча или уничтожение по небрежности материалов, полуфабрикатов* – п. 1 ч. 1 ст. 403) и т.д.

В подп. 2.8 п. 2 Декрета № 29 установлено, что контракт должен предусматривать полную материальную ответственность за ущерб, причиненный нанимателю по вине работника излишними денежными выплатами (за исключением случаев счетной ошибки), неправильным учетом и хранением материальных или денежных ценностей, их хищением, уничтожением. В первую очередь обращает на себя внимание тот факт, что **подп. 2.8 п. 2 Декрета № 29 не охватывает все возможные варианты причинения ущерба**. Полагаем, что под действие указанного подпункта не будут попадать случаи, когда ущерб причинен, например, неправильной эксплуатацией вещи или когда вещь сломана (но не уничтожена).

5. Коллективный договор – это нормативное соглашение между нанимателем и работающими у него работниками, регулирующее трудовые и социально-экономические отношения. Содержание коллективного договора трудовым законодательством строго не регламентировано. В ст. 364 ТК дается лишь примерный перечень положений, которые могут быть включены в содержание коллективного договора.

Локальные договорные нормы можно включать в содержание коллективного договора в следующих случаях:

1) когда законодательство прямо предусмотрело коллективно-договорный порядок решения определенных вопросов (в соответствии с ч. 1 ст. 73 ТК выплата заработной платы производится регулярно *в дни, определенные в коллективном договоре, соглашения или трудовом договоре*, но не реже двух раз в месяц);

2) когда общие положения законодательства прямо или косвенно допускают дальнейшую конкретизацию предусмотренных в них положений применительно к особенностям данной организа-

ции (в соответствии с ч. 1 ст. 174 ТК по договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на две части, *если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением*);

3) когда существует пробел в законодательстве и его восполнение коллективно-договорным путем не противоречит общим принципам права и законодательства.

Стороны коллективного договора могут в локальном порядке видоизменить по отношению к себе относительно императивные и все диспозитивные нормы законодательства, следуя принципу неухудшения правового положения работника (ст. 362 ТК), даже в тех случаях, когда напрямую этот вопрос не отнесен к коллективно-договорному уровню регулирования. Изменению в коллективном договоре не могут подлежать только абсолютно императивные нормы [1, с. 70–71]. Вопрос о том, какие нормы являются абсолютно императивными, относительно императивными и диспозитивными, является достаточно сложным, и ответить на него можно только системно проанализировав конкретное правило. На наш взгляд, к абсолютно императивным нормам в рассматриваемом вопросе относятся положения ст. 404 ТК, поскольку по перечисленным в этой статье 6 случаям не допускаются изъятия с введением ограниченной материальной ответственностью даже через коллективный договор, соглашение.

**Контрактная система трудового найма существенно ухудшает правовое положение работников**, поэтому в условиях широкого ее распространения в Беларуси и ограниченности дополнительных гарантий прав работников, работающих по контрактам, **крайне важным представляется усиление гарантий прав таких работников посредством коллективных договоров**. И на практике достаточно часто в коллективные договоры включаются дополнительные гарантии прав работников, работающих по контрактам (обязательное продление контрактов с отдельными категориями работников, выплата заработной платы не реже двух раз в месяц и т.д.).

6. Следует обратить внимание на формулировку п. 2 Декрета № 29, в котором установлено, что **контракт, заключенный с работником, должен предусматривать** полную материальную ответственность за ущерб, причиненный нанимателю. Следовательно, если буквально толковать приведенную норму, то **Декрет № 29 напрямую не преду-**

**сматривает случаи полной материальной ответственности работников, а лишь обязывает включать данное условие в текст контракта**. Поэтому нельзя говорить о том, что Декрет № 29 устанавливает исключение из правила ч. 2 ст. 402 ТК.

Из определения трудового договора, приведенного в ст. 1 ТК, следует, что работник должен соблюдать внутренний трудовой распорядок. В свою очередь внутренний трудовой распорядок для работников определяется в т.ч. и коллективным договором (ч. 1 ст. 194 ТК). Также в определении трудового договора сказано, что наниматель обязан обеспечивать условия труда, предусмотренные не только в законодательстве о труде, но и в локальных нормативных правовых актах и соглашениях. В ч. 1 ст. 7 ТК источники регулирования трудовых и связанных с ними отношений расположены законодателем по мере убывания юридической силы от Конституции (п. 1) до коллективных договоров, локальных нормативных правовых актов (п. 3) и трудовых договоров (п. 4). Из вышеизложенного можно сделать вывод, что **по своей юридической силе коллективный договор выше трудового договора (в т.ч. контракта)**.

Трудовой договор (контракт) должен предусматривать условия труда работника на основе действующего законодательства. В свою очередь **коллективный договор может закреплять более высокие гарантии прав работников по сравнению с предусмотренными в трудовом договоре (контракте)**. Ограничений данного положения в действующем законодательстве нет.

Например, если в контракте предусмотрена выплата заработной платы не реже одного раза в месяц в соответствии с подп. 2.1 п. 2 Декрета № 29, в коллективном договоре данной организации будет установлена выплата заработной платы всем работникам два раза в месяц, то приоритетом будет обладать коллективный договор и заработная плата будет выплачиваться два раза в месяц. При этом нарушения Декрета № 29 не будет.

7. Существует спорный вопрос об обоснованности отнесения к реальному ущербу излишних выплат, произведенных нанимателем, к которым относятся штрафы, взысканные с нанимателя по вине работника (п. 3 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26.03.2002 № 2).

Следует согласиться с О.С. Курылевой, которая доказывает необоснованность отнесения админи-

## МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА

стративных штрафов, взысканных с нанимателя по вине работника, к излишним выплатам, которые можно взыскать с виновного работника в рамках материальной ответственности [2].

**Следовательно, закрепление в коллективном договоре ограниченной материальной ответственности, безусловно, снижает негативное влияние на работника данной ошибки законодателя.**

8. В литературе можно встретить аналогичные точки зрения. Анализируя судебную практику по вопросу привлечения работников к ограниченной материальной ответственности за ущерб, причиненный нанимателю по их вине, К.Л. Томашевский пришел к обоснованным выводам об отсутствии противоречий между ч. 2 ст. 402 ТК и подп. 2.8 п. 2 Декрета № 29, а также о возможности улучшения правового положения работников в коллективных договорах путем установления ограниченной материальной ответственности и в случаях наступления полной материальной ответственности, предусмотренных актами законодательства (за исключением ст. 404 ТК) [3].

### Заключение

Положения п. 35.4 коллективного договора ОАО «Т» и п. 16.1 коллективного договора ОАО «С» не нарушают требований Декрета № 29, а улучшают правовое положение работников. Пункт 2

Декрета № 29 обязывает включать в контракты определенные условия, но самостоятельно не устанавливает исключений из общих правил. Соответственно контракты с работниками должны содержать условия, указанные в п. 2 Декрета № 29, в т.ч. и подп. 2.8. В то же время в коллективном договоре можно предусматривать более высокие гарантии по сравнению с контрактами.

Применяя положение п. 35.4 коллективного договора, нанимателю следует иметь в виду, что исходя из формулировки приведенного правила привлечение работника к ограниченной материальной ответственности является правом, а не обязанностью нанимателя.

### Список цитированных источников

1. Коллективные договоры и соглашения как источники современного трудового права: теория и практика / Е.А. Волк, К.С. Костевич, К.Л. Томашевский. – Минск: Амалфея, 2012. – 292 с.
2. Курылева, О.С. Правовое регулирование и практика взыскания с работников административных штрафов, наложенных на нанимателя в Беларуси и России // Трудовое и социальное право. – 2012. – № 4. – С. 23–27.
3. Томашевский, К.Л. Объем материальной ответственности работников: есть ли противоречие между ТК и законодательством о контрактах // Юрист. – 2010. – № 1. – С. 91–94.

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

## ВЛИЯНИЕ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА НА ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО БЕЛАРУСИ

### Аннотация

В статье рассматриваются особенности формирования и развития современного общества, обращается внимание на причины изменения в содержании трудового и социального права и пути его совершенствования в новых условиях существования этого общества.

**Ф**ормирование и развитие современного общества в различных странах, включая Республику Беларусь, имеет некоторые общие черты. Одной из таких черт является стремление государств на всех континентах независимо от цивилизации (европейской, американской, африканской и т.д.) построить свое общество на новейшей информационно-технологической основе с ориентацией на централизованное, без посредников, управление экономикой, в котором все ключевые, стратегически значимые его отрасли, в частности крупное промышленное и сельскохозяйственное производство, находились бы под контролем государства, обеспечивающим безопасность страны и сохранность государственного суверенитета. Другая черта состоит в том, что современное индустриальное общество строится в условиях почти полного исчерпания природных ресурсов планеты вследствие нерационального, порой хищнического их использования, что поставило человечество на грань самоуничтожения.

Своеобразие формирования и развития современного общества, в отличие от такового в прошлом, заключается также в том, что оно строится в условиях начавшегося с середины XX в. процесса глобализации и региональной интеграции, характерной особенностью которого является стремление всех стран к созданию Единого мирового экономического рынка и устойчивого правового миропорядка. Наметилось два пути движения в этом направлении: интернационализация и ре-

гиональная интеграция. Первый путь означает построение Единого мирового экономического рынка по американской модели ведения хозяйства (Ассоциация государств Юго-Восточной Азии, Европейский союз, Североатлантический альянс и др.), второй – через региональные международные организации (Содружество Независимых Государств (СНГ), Евразийский экономический союз (ЕАЭС), Шанхайская организация сотрудничества (ШОС) и др.), стремящиеся к созданию многополярного мира, в котором учитывается специфика национальных экономик этих объединений и их цивилизаций.

Характерная особенность формирования и развития современного индустриального и постиндустриального общества состоит еще и в том, что все страны мира, включая США, строя это общество, используют опыт формирования такового, имевший место как в капиталистических, так и в социалистических странах в эпоху ранней промышленной (индустриальной) революции.

В настоящее время наступил новый этап в процессе глобализации и региональной интеграции, особенность которого, по меткому замечанию американского государственного деятеля Г. Киссинджера, знатока тонкостей мировой геополитики, заключается в том, что прошло время безраздельного господства США в мировой экономике и политике, наступает эпоха многополярного мира, в котором выделился мощный конкурент США – коммунистический Китай, и для того, чтобы США

## МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА

сохранить свою лидирующую роль в мировой экономике и политике, их правительству следует признать мир многополярным и сотрудничать со всеми государствами на равноправной и взаимовыгодной основе, учитывая специфику иных цивилизаций (российской, китайской, индийской, бразильской и т.д.).

Американская экономическая модель наряду с положительными сторонами имеет и недостатки. Еще Томас Джефферсон, отец американской демократии, один из основателей современного государства Соединенные Штаты Америки, предупредил о том, что если народ когда-нибудь отдаст контроль над финансами, банками, печатанием денег в частные руки, то однажды он проснется без земли и какой-либо собственности. Его пророчество сбылось. Как известно, американское государство оказалось ныне во власти частных транснациональных корпораций (ТНК) и частного транснационального банка (ТНБ)\*, задолжав им более 18 трлн долл. С признанием доллара в качестве международной расчетной денежной единицей почти все страны мира оказались в финансовой (фактически в колониальной) зависимости от США, точнее от ТНК и ТНБ.

Сложившаяся в мире американская экономическая модель ведения хозяйства не предполагает развития индустриального общества в других странах. По этой модели удел других стран – быть сырьевым придатком американского индустриального общества и источником сбыта товаров этого общества, урезать трудовые и социальные права наемных работников и их профсоюзов.

Под давлением ТНК и ТНБ Президент США Б. Обама объявил экономические санкции против России, истинная цель которых, руководствуясь разработанной американским деятелем теорией хаоса, развязать Третью мировую войну и чужими руками, т.е. руками народов Украины, народов

европейских государств, входящих в состав Европейского союза, а также руками участников движения «Исламское государство» в странах ближнего Востока (детище США и их саттелитов), «раздавить» Россию, на огромной территории которой (и на территории бывших республик СССР) находятся несметные природные ресурсы, и установить над ними свой контроль, в последующем подчинив себе и Китай.

Происходящие в экономике и политике современного общества в различных странах процессы оказывают прямое воздействие на один из важнейших регуляторов поведения людей всего мира – право (международное, национальное, включая трудовое и социальное право).

С середины XX в. по настоящее время идет активный процесс взаимопроникновения, взаимодействия, сближения различных правовых систем современности, сопровождаемый конвергенцией\*\* и дивергенцией\*\*\*.

В сложившихся мировых реалиях, в условиях поразившего весь мир финансового кризиса, охватившего и нашу экономику, белорусское государство проводит свою тщательно выверенную самостоятельную многовекторную международную политику. Являясь членом СНГ, ЕАЭС, выступая наблюдателем в ШОС, поддерживая ШОС и страны БРИКС, а также контактируя с государствами – членами Европейского союза и с США, белорусское государство успешно строит свое индустриальное общество с социально-ориентированной рыночной экономикой, стремясь сохранить крупные промышленные и сельскохозяйственные производства и, главное, сложившиеся в них трудовые коллективы и завоеванные ими трудовые, социальные права.

Беларусь сумела не только сохранить промышленные предприятия, созданные при советской власти в бывшем Советском Союзе, но и после

\* ТНК и ТНБ, штаб-квартиры большинства из которых находятся в США, располагая новейшими технологиями, собственными образовательными учреждениями, научно-исследовательскими институтами, силовыми структурами, обладая огромным финансовым капиталом, развернули ныне крупномасштабную информационно-идеологическую и интеллектуальную войну за умы людей планеты, цель которой создать в мире хаос, влекущий за собой розовые революции, войны (гражданские, торговые, банковско-финансовые), что позволяет США (т.е. ТНК и ТНБ) устанавливать на мировом рынке «правила игры» в свою пользу.

\*\* **Конвергенция** означает сближение права двух или нескольких государств вплоть до их слияния или подчинения права одного государства праву другого государства. Например, со второй половины XX в. началось активное внедрение американского права в право западноевропейских государств с «правилами игры» в свою пользу с прицелом на внедрение своего права также и в право других стран мира.

\*\*\* **Дивергенция** означает отторжение иностранного права, внедренного в право другого государства (или других государств), если какие-либо положения такого на практике используются во вред другому государству. Например, Европарламент, объявивший под давлением США санкции против России, спустя некоторое время обнаружив огромный ущерб, нанесенный этими санкциями собственной экономике, принял другое решение, позволяющее РФ достроить АЭС в Венгрии, провести Газпрому вторую северную ветку газопровода, выделил 2 млрд долл. Украине для покупки газа у российского Газпрома.

его развала, за последние 20 лет, построила десятки новых заводов, создала агропромышленные комплексы. 70–80% основных средств производства составляет ныне государственная собственность, объединенная в промышленные комплексы. Строится Каменецкая АЭС, индустриальный парк «Великий камень».

Трудности, которые ныне испытывает Беларусь в построении своего индустриального общества, вызваны главным образом внешними факторами: уменьшением товарооборота с Россией – основным партнером Беларуси из-за санкций, объявленных против России; потерей украинского рынка из-за известных событий; проблемами на китайском рынке, в Европейском союзе и США. Под давлением неблагоприятных обстоятельств Беларусь в поисках новых рынков сбыта своих товаров и обеспечения финансовой стабильности вынуждена выполнять некоторые непопулярные рекомендации Всемирного банка, Международного валютного фонда и др. Однако государство не торопится приватизировать предприятия. Оно переводит их на неполную рабочую неделю (своего рода социальная помощь). Кризисы проходят, сбыт продукции восстанавливается и не надо заново строить завод, искать кадры. В тех же случаях, когда возникает необходимость увольнения работников (из-за внешних факторов или модернизации производства), то в соответствии с трудовым законодательством государственные органы и наниматели одних наемных работников трудоустраивают на другие заводы не на худшие места, других от-

правляют на переподготовку для приобретения новой профессии. Если же в силу сложившихся обстоятельств возникнет необходимость в приватизации какого-то предприятия, то правительство Республики Беларусь поступит с учетом мнения трудового коллектива данного предприятия. **Ценностная парадигма трудового и социального права Республики Беларусь состоит в том, что основным принципом социального-трудового законодательства продолжает оставаться не «прибыль любой ценой», а благо всего белорусского народа, всех его социальных слоев.**

Выступая на Генеральной Ассамблее ООН, посвященной 70-летию образования этой организации, А.Г. Лукашенко подчеркнул, что перед человечеством стоит только один путь мирового сотрудничества – это мирная интеграция интеграций на равноправной и взаимовыгодной основе.

В заключение статьи отметим, что при формировании современного индустриального и постиндустриального общества необходимо рациональное, справедливое коллективное использование природных ресурсов и, главное, их восстановление, а также очищение от загрязнения суши планеты, ее водного, воздушного и космических пространств при условии безопасности всех стран мира и сохранности суверенитета государств. Трудовое и социальное право, как на национальном, так и на международном уровне, должно быть направлено на правовое регулирование условий безопасной жизни и созидательную трудовую деятельность всех народов мира, всех его социальных слоев.



## ИТОГИ НЕДЕЛИ ТРУДОВОГО ПРАВА (ОСЕННИЙ ЦИКЛ) (19–24 октября 2015 г., МИНСК)

**В** Учреждении образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО» с 19 по 24 октября 2015 г. проходила Неделя трудового права (осенний цикл), которая включала следующие мероприятия:

- традиционную выставку научной, учебной литературы и периодики по трудовому праву в читальном зале библиотеки Международного университета «МИТСО»;
- открытую лекцию доцента кафедры трудового и корпоративного права С.И. Жибартович;
- межвузовский круглый стол с участием студентов Международного университета «МИТСО» и БГУ;
- цикл открытых лекций ведущих зарубежных ученых по трудовому праву и праву социального обеспечения;
- Международную научно-практическую конференцию «Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества»;
- торжественное награждение призеров II Международного конкурса научных работ студентов и магистрантов имени Льва Семеновича Таля.

20 октября доцентом кафедры трудового и корпоративного права, кандидатом юридических наук



Лекция М.В. Лушниковой

**Светланой Ивановной Жибартович** была проведена **открытая лекция** по дисциплине «Трудовое и социальное право» на тему «Источники трудового и социального права Европейского союза».

21 октября состоялся **Межвузовский круглый стол «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников в Беларуси и за рубежом»** с участием членов научного кружка по трудовому праву, обучающихся на юридическом факультете Международного университета «МИТСО» и студентов юридического факультета Белорусского государственного университета. По итогам работы круглого стола все участники получили ценные подарки, а студентки нашего университета получили возможность апробировать результаты своих исследований на межвузовской научной конференции в г. Москве (Российская Федерация).

22 октября состоялся **Цикл открытых лекций ведущих зарубежных ученых по трудовому праву и праву социального обеспечения**, который открыл ректор Международного университета «МИТСО», доктор юридических наук, профессор **Станислав Никифорович Князев**. Он подчеркнул значимость проводимых в университете мероприятий в рамках Недели трудового права и важность рассматриваемых вопросов особенно для профсоюзного вуза. Также с приветственным словом выступил председатель оргкомитета, заведующий кафедрой трудового и корпоративного права, кандидат юридических наук, доцент **Кирилл Леонидович Томашевский**.

Цикл открытых лекций ведущих зарубежных ученых по трудовому праву и праву социального обеспечения был очень насыщенный. Перед студентами, преподавателями и гостями выступили:

**М.В. Лушников**, профессор кафедры трудового и финансового права Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова», доктор юридических наук,



*Цикл открытых лекций*

профессор (тема лекции – «*Межсистемные связи трудового права*»);

**И.О. Снигирева**, профессор-консультант кафедры трудового права Образовательного учреждения профсоюзов высшего профессионального образования «Академия труда и социальных отношений» (тема лекции – «*Единство и дифференциация в трудовом праве России*»);

**М.Н. Шумило**, старший научный сотрудник Института государства и права имени В.М. Корецкого Национальной академии наук Украины, кандидат юридических наук, старший научный сотрудник (тема лекции – «*Основы пенсионной системы Украины: современные тенденции*»);

**Д. Петрилайте**, руководитель Института коллективного трудового права Вильнюсского университета, доктор права, ассоциированный профессор (тема лекции – «*Основы коллективного трудового права Литвы и Европейского Союза*»);

**А.М. Куренной**, заведующий кафедрой трудового права юридического факультета Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова, доктор юридических наук, профессор, заслуженный юрист Российской Федерации (тема лекции – «*Актуальные проблемы разрешения трудовых споров в России и за рубежом*»);

**Г.В. Хныкин**, профессор кафедры трудового права юридического факультета Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова, доктор юридических наук, доцент (тема лекции – «*Актуальные проблемы правового регулирования охраны труда в России*»).

Каждая из лекций вызвала неподдельный интерес как у студентов, присутствующих на лекциях, так и у профессорско-преподавательского со-

става. У всех присутствующих была возможность задать вопросы выступающим. По окончании цикла лекций лекторам были вручены ценные подарки и сертификаты, а также выражена надежда на продолжение сложившейся традиции. К слову, цикл открытых лекций проходит в Международном университете «МИТСО» уже третий год подряд.

23 октября началась работа **III Международной научно-практической конференции «Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества»**. С приветственным словом к участникам конференции обратился проректор по идеологической и научно-инновационной работе Международного университета «МИТСО», кандидат политических наук **Александр Алексеевич Плащинский**.

На пленарном заседании были заслушаны 6 докладов:

– **С.Ю. Головиной**, заведующего кафедрой трудового права Уральского государственного юридического университета, доктора юридических наук, профессора, на тему «*Модернизация основных институтов трудового права в свете построения постиндустриального общества*»;

– **А.М. Лушникова**, заведующего кафедрой трудового и финансового права Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова, доктора юридических наук, доктора исторических наук, профессора, на тему «*Информационное трудовое право: постановка проблемы*»;

– **Н.Л. Лютова**, заведующего кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета им. О.Е. Кутафина (МГЮА), доктора юридических наук, доцента, на тему «*Трансформация отношений в сфере труда: готово ли к ней приспособиться трудовое право*»;



*Международная научно-практическая конференция*

## КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ



Международный круглый стол в г. Гродно

– **А.В. Скоробагатько**, заведующего кафедрой гражданского и трудового права Одесской национальной морской академии, кандидата юридических наук, доцента, на тему «*О тенденциях развития социального законодательства в Украине*»;

– **К.Л. Томашевского**, заведующего кафедрой трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО», кандидата юридических наук, доцента, на тему «*Парадигма трудового права Беларуси в начале XXI века*».

Надо отметить, что все доклады вызвали оживленную дискуссию, которая затем продолжилась в рамках круглого стола. Также на пленарном заседании прошла **церемония торжественного награждения победителей II Международного конкурса научных работ студентов и магистрантов имени Льва Семеновича Таля**, в завершении которой выступила победительница конкурса **А.В. Степина**, студентка 5-го курса Международного университета «МИТСО». Она представила свою работу «*Гармонизация отдельных институтов трудового права в условиях построения ЕАЭС*».

**Международный круглый стол «Парадигма трудового права в эпоху построения постиндустриального общества»** проходил во второй половине дня конференции в зале совета университета. Модератором круглого стола выступила профессор кафедры трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО», кандидат юридических наук, доцент **Елена Анато-**

**льевна Волк**. В рамках данного круглого стола выступили более 15 представителей науки трудового права из Беларуси, Германии, Израиля, России, Украины.

Второй день конференции проходил на юридическом факультете Гродненского государственного университета имени Я. Купалы, где состоялся **Международный круглый стол «Парадигма социального права в XXI веке»**. Модератором круглого стола выступила заведующая кафедрой трудового и социального права Гродненского государственного университета имени Я. Купалы, кандидат юридических наук, доцент **Анна Генриховна Авдей**. В рамках данного круглого стола были заслушаны научные сообщения профессора кафедры трудового и социального права ГрГУ, доктора юридических наук, профессора **И.В. Гущина**, доцента кафедры трудового и предпринимательского права Волго-Вятского института МГЮА, доктора юридических наук **А.Л. Благодир**, доцента кафедры гражданского процесса и трудового права БГУ, кандидата юридических наук, доцента **Х.Т. Мелешко**, доцента кафедры трудового, аграрного и экологического права Львовского национального университета имени И. Франко, доктора юридических наук **С.Н. Сынчук**, ассоциированного профессора кафедры трудового права Университета г. Тарту, доктора права **Г. Тавитса**.

В конференции приняли участие более 100 ученых и практиков из Гомеля, Гродно, Минска, Воронежа, Екатеринбурга, Кирова, Москвы, Нижнего Новгорода, Перми, Санкт-Петербурга, Ярославля, Киева, Львова, Вильнюса, Мюнхена, Тарту и других городов. Обсуждались многочисленные теоретические и практические проблемы в сфере трудового права и права социального обеспечения. Благодаря плодотворной работе участники конференции имели возможность обменяться мнениями и выработать новые позиции для решения актуальных проблем. К началу конференции был издан сборник научных трудов, который размещен в электронном виде на официальном сайте Центра трудового права Международного университета «МИТСО» ([www.ctp.mitso.by](http://www.ctp.mitso.by)).

Подготовили научный сотрудник Центра трудового права Международного университета «МИТСО» **Е.М. Попок** и ведущий научный сотрудник Центра трудового права Международного университета «МИТСО», кандидат юридических наук, доцент **Е.А. Волк**

## РЕЦЕНЗИЯ

### на книгу: Трудовое право. Практикум: учеб. пособие / Г.А. Василевич [и др.]; под общ. ред. К.Л. Томашевского. – Минск, 2015

**Р**ецензируемая книга представляет собой учебное пособие, написанное профессорско-преподавательским составом, учеными и практиками из Академии МВД Республики Беларусь, Академии управления при Президенте Республики Беларусь, БГУ, БГЭУ, Международного университета «МИТСО», Верховного Суда Республики Беларусь. Практикум подготовлен на основе типовой учебной программы по курсу «Трудовое право» для высших учебных заведений.

При составлении практикума было использовано трудовое законодательство по состоянию на начало 2015 г. Практикум предназначен для изучения курса трудового права на юридических факультетах вузов и в юридических колледжах Республики Беларусь по специальностям «Правоведение», «Международное право» и «Экономическое право».

Трудовое законодательство как Беларуси, так и Российской Федерации – это динамично меняющаяся отрасль законодательства. Так, за период действия Трудового кодекса Республики Беларусь с 01.01.2000 в него 17 раз вносились изменения и дополнения, причем были две крупные реформы этого законодательного акта. В России ситуация со стабильностью кодекса еще хуже. За период с 2002 г. по начало 2015 г. в Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) корректировки вносились более 70 раз. Бывают случаи, когда за один месяц в ТК РФ вносятся изменения и дополнения тремя разными Федеральными законами (к примеру, от 22.12.2014, от 29.12.2014 и от 31.12.2014). В таких условиях важно своевременно подготавливать актуализированные учебные издания, в т.ч. практикумы, для обучения студентов и постоянно контролировать их актуальное состояние.

Достоинствами практикума являются довольно детально разработанная авторами тематика практических (семинарских) занятий и последовательность их изложения. Заслуживает внимания решение авторов практикума вместо одной темы

«Трудовой договор» предусмотреть отдельные темы о заключении, изменении и прекращении трудового договора. Такой подход позволяет подробно остановиться на проблемных вопросах указанного центрального института данной отрасли.

Следует отметить в целом удачную последовательность расположения тем практических (семинарских) занятий. В расположении тем прослеживаются отражение значимости темы, а также взаимосвязи между институтами трудового права.

Структура изложения основной части практикума является продуманной. Авторы практикума придерживаются традиционного подхода при изложении материала по практическим (семинарским) занятиям. Положительной стороной практикума является то, что методические указания обращают внимание преподавателей и студентов на наиболее значимые и сложные вопросы по соответствующим темам учебного курса, на необходимость соотношения и разграничения различных правовых понятий и в целом изложены с учетом достижений науки трудового права.

Подобранная авторами практикума рекомендованная литература не только позволяет сформировать общее представление о трудовом праве, но и способствует более глубокому изучению проблемных вопросов, отражает различные точки зрения. Следует отметить наличие среди рекомендованных источников работ советских, белорусских и российских ученых, а также практических работников.

Положительно следует оценить содержание задач по темам. Задачи сформулированы с учетом практики применения трудового законодательства (в т.ч. судебной), призваны привить студентам практические навыки, необходимые для эффективной повседневной юридической деятельности. Данное пособие выгодно отличается наличием тематики курсовых и дипломных работ по трудовому праву.

## РЕЦЕНЗИИ

В целом практикум соответствует всем требованиям, предъявляемым к такого рода учебным изданиям. Не случайно данный практикум получил гриф Министерства образования Республики Беларусь для использования в качестве учебного пособия по всем юридическим специальностям («правоведение», «международное право», «экономическое право»).

В качестве пожелания общему редактору практикума нами было высказано предложение о том, что методические указания лучше именовать методическими рекомендациями, а также стоило бы

дополнить практикум примерной тематикой курсовых и дипломных работ по трудовому праву. Заметим, что указанные предложения были учтены при подготовке учебного пособия к печати и еще выше подняли его методологический уровень.

Несмотря на то что в последние годы как в России, так и в Беларуси вышел целый ряд практикумов по трудовому праву, полагаем, что рецензируемое пособие улучшит укомплектованность учреждений образования юридического профиля в Республике Беларусь еще одним качественным учебно-методическим изданием.

**А.М. Куренной**, доктор юридических наук, профессор, заслуженный юрист Российской Федерации, заведующий кафедрой трудового права юридического факультета Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова

## ПОДПИСКА

## На первое полугодие 2016 г.

«Трудовое и социальное право» – научно-практический журнал, в котором публикуются статьи по актуальным вопросам трудового права и права социального обеспечения, обзоры законодательства о труде, итоги круглых столов, семинаров, конференций, конкурсов, судебная практика, рецензии на новые книги и многое другое. В 2016 г. журнал выходит ежеквартально (в марте, июне, сентябре и декабре).

*Оформить подписку на журнал «Трудовое и социальное право» можно в любом отделении РУП «Белпочта».*

**Подписные индексы:**

**00108** – для индивидуальных подписчиков;

**001082** – для предприятий и организаций

**РЕЦЕНЗИЯ**  
**на книгу: Греченков А.А., Свергун А.Г.**  
**Трудовое право: современные тенденции развития**  
**теории и практики его применения в деятельности**  
**органов внутренних дел Республики Беларусь. –**  
**Минск, 2015**

**Р**ецензируемая книга является результатом совместного труда двух авторов из Академии МВД Республики Беларусь – А.А. Греченкова и А.Г. Свергуна. Накопленный педагогический и научный опыт позволил данным специалистам подготовить достаточно качественное издание. Рассматриваемая книга является учебным пособием для магистрантов Академии МВД, имеющим гриф Министерства внутренних дел Республики Беларусь. На наш взгляд, она в полной мере отвечает требованиям, предъявляемым к учебной литературе такого рода.

Учебное пособие подготовлено в соответствии с образовательным стандартом высшего образования второй ступени (магистратуры) по специальности 1-24 80 01 «Юриспруденция» ОСВО 1-24 80 01-2012 и учебной программой учреждения высшего образования по учебной дисциплине «Трудовое право: современные тенденции развития теории и практики его применения в деятельности ОВД Республики Беларусь» для данной специальности. Учебное пособие включает в себя пять глав, в которых освещаются все темы указанной учебной дисциплины: «Общая характеристика трудового права и его значение в деятельности органов внутренних дел», «Трудовой договор (контракт) в деятельности органов внутренних дел», «Рабочее время и время отдыха в деятельности органов внутренних дел», «Трудовая дисциплина и дисциплинарная ответственность в деятельности органов внутренних дел» и «Материальная ответственность в деятельности органов внутренних дел».

Следует отметить логическое построение материала, доступность его изложения. Заявленные вопросы рассматриваются последовательно, да-

ются ссылки на нормативные правовые акты. Положительным моментом в работе является исследование проблемных вопросов, освещение научных дискуссий по ряду проблем. В учебном пособии успешно сочетаются краткость изложения, доступность и актуальность с одновременной углубленной теоретической проработкой материала.

В конце каждой темы приводится перечень контрольных вопросов и рекомендуемая литература. Это позволяет обучаемым проанализировать изученный материал, оценить усвоение прочитанного и при необходимости обратиться к дополнительной литературе для более глубокого исследования отдельных проблем.

В то же время в рецензируемом издании можно отметить и ряд дискуссионных моментов. Так, в пособии в ряде случаев рассматриваются не тенденции развития применения трудового права в деятельности органов внутренних дел Республики Беларусь, а особенности его применения в деятельности указанных органов. Это прослеживается в том числе в названиях соответствующих параграфов: например, «Значение трудового права в деятельности органов внутренних дел», «Значение законодательства о рабочем времени и времени отдыха в деятельности органов внутренних дел по профилактике преступлений и иных правонарушений и борьбе с ними». На наш взгляд, в работе следовало бы проанализировать Декрет Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» с учетом того, что ряд его положений распространяется на сотрудников органов внутренних дел и вызывает активные дискуссии среди специалистов.

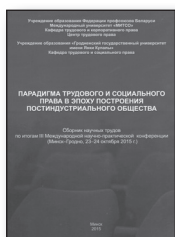
## РЕЦЕНЗИИ

Вместе с тем отмеченные дискуссионные положения не снижают общего высокого уровня рецензируемого пособия. Можно утверждать, что оно будет полезным не только для магистрантов Академии МВД Республики Беларусь, но и для учащихся, студентов (курсантов, слушателей),

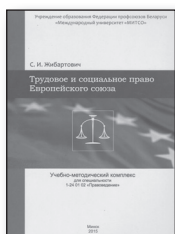
аспирантов (адъюнктов) и преподавателей учреждений профессионально-технического, среднего специального и высшего образования, сотрудников и работников органов внутренних дел и других организаций, всех тех, кто интересуется трудовым правом.

**Е.А. Волк**, кандидат юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового и корпоративного права, ведущий научный сотрудник Центра трудового права Международного университета «МИТСО»

## КНИЖНЫЕ НОВИНКИ



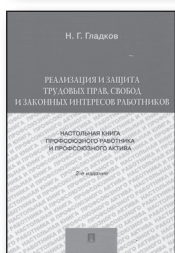
Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества: сб. науч. трудов по итогам III междунар. науч.-практ. конф., 23–24 окт. 2015 г. / редкол.: К.Л. Томашевский (гл. ред.) и [и др.]. – Минск: Междунар. ун-т «МИТСО», 2015.



Жибартович С.И. Трудовое и социальное право Европейского союза: учеб.-метод. комплекс / С.И. Жибартович. – Минск: Междунар. ун-т «МИТСО», 2015.



Справочник профсоюзного работника / С.Н. Князев [и др.]; под общ. ред. С.Н. Князева. – Минск: Междунар. ун-т «МИТСО», 2015.



Гладков Н.Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников: настольная книга профсоюзного работника и профсоюзного актива. – 2-е изд., доп. и акт. – М.: Проспект, 2015.

## РЕЦЕНЗИЯ на книгу: Сафонов В.А. Социальное партнерство: учебник для бакалавриата и магистратуры. – М., 2015

Рецензируемая книга представляет собой комплексный анализ проблем правового регулирования отношений в сфере социального партнерства. В первую очередь следует отметить хорошо продуманную структуру книги. Все вопросы излагаются последовательно. В книге рассмотрены общие положения об управлении трудом, юридическая природа отношений социального партнерства, история правового регулирования отношений социального партнерства в России, субъекты, принципы и формы социального партнерства. Проанализированы права работников в сфере коллективных трудовых отношений, в частности право работников на получение информации от нанимателя, право на участие в заседаниях органов нанимателя.

Высказана авторская точка зрения по проблеме признания трудового коллектива субъектом трудового права. Проведен анализ актуальных вопросов представительства интересов работников. Одна из глав посвящена проблемным аспектам разрешения разногласий, возникающих в отношениях социального партнерства, в т.ч. проведения забастовок и локаутов.

Отдельное внимание уделено актам социального партнерства (коллективным договорам, соглашениям, международным корпоративным соглашениям). В качестве одного из видов названных актов указаны решения органов социального партнерства, принимаемые по соглашению сторон, представленных в составе одного органа. Однако подробному анализу в данной работе они не подверглись.

Несмотря на то что рецензируемая книга является учебником, многие вопросы в ней рассматриваются в проблемном аспекте. Автор обращает внимание читателей на наиболее дискуссионные моменты. В книге удачно сочетается глубокий анализ теоретических разработок и практики при-

менения действующего законодательства Российской Федерации о социальном партнерстве. Автором рассмотрены работы ученых, которые стояли у истоков науки трудового права России (Л.С. Таля, И.А. Трахтенберга и др.), и современных теоретиков и практиков, причем не только из России, но и из других государств. На основе детального изучения проблемных вопросов автором предлагается свое видение решения спорных ситуаций. Положительным является анализ судебной практики Конституционного Суда Российской Федерации, Верховного Суда Российской Федерации и Европейского Суда по правам человека. При анализе отдельных проблем и выработке авторской позиции использовался опыт зарубежных стран, а также международные стандарты в сфере труда.

Несмотря на сложность рассматриваемых вопросов, книга отличается простотой и доступностью изложения. Это способствует, во-первых, лучшему усвоению материала обучающимися, а во-вторых, правильной правоприменительной практике, поскольку делает данный учебник доступным для практических работников, которые ежедневно сталкиваются с проблемами применения отдельных норм законодательства о труде.

Для наглядности излагаемого материала в работе используются схемы и таблицы. В конце глав, посвященных отдельному блоку вопросов, приводятся контрольные вопросы и кейсы, которые позволяют проверить усвоение прочитанного материала.

Рассматриваемое издание будет полезно не только обучающимся по программам подготовки магистров, специалистов и бакалавров юриспруденции, но также юристам-практикам, руководителям организаций, профсоюзным работникам, преподавателям, научным сотрудникам, причем не только Российской Федерации, но и других стран.

**Е.А. Волк**, кандидат юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового и корпоративного права, ведущий научный сотрудник Центра трудового права Международного университета «МИТСО»



## УШЛА ИЗ ЖИЗНИ ИВАНКИНА ТАТЬЯНА ВАСИЛЬЕВНА – ИЗВЕСТНЫЙ ПРЕДСТАВИТЕЛЬ САНКТ- ПЕТЕРБУРГСКОЙ ШКОЛЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

*16 ноября 2015 г. на 85-м году жизни скончалась Татьяна Васильевна Иванкина – доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры трудового права и охраны труда Санкт-Петербургского государственного университета. Профессор Т.В. Иванкина награждена медалью «50 лет победы в Великой Отечественной войне», Знаком отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, нагрудным знаком «Почетный работник высшего образования Российской Федерации» (2009 г.), почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации (2004 г.).*

*В область ее научных интересов входили трудовое право, трудовые права гражданских служащих, социальное обеспечение.*



**Т**атьяна Владимировна родилась в г. Ленинграде, на ее долю выпали тяжелейшие испытания блокады Ленинграда. В 1953 г. окончила юридический факультет Ленинградского государственного университета (ЛГУ). В 1963 г. под научным руководством профессора А.С. Пашкова защитила кандидатскую диссертацию на тему «Общие и специальные вопросы правового регулирования рабочего времени», в 1986 г. – докторскую диссертацию на тему «Проблемы правового регулирования распределения общественных фондов потребления».

За свою жизнь Татьяна Владимировна работала следователем в прокуратуре небольшого районного центра в Карелии, преподавала в вузах, в т.ч. с 1969 по 1988 гг. – на юридическом факультете ЛГУ. В 1988 г. она перешла на должность профессора сначала в Ленинградский сельскохозяйственный институт (ныне Аграрный университет), а затем в Санкт-Петербургский филиал Академии государственной службы. В 1996 г. воз-

вратилась на юридический факультет Санкт-Петербургского государственного университета, где продолжала свою научно-педагогическую деятельность до последних дней.

Татьяна Владимировна одна из первых в Советском Союзе разработала и начала читать спецкурс «Право социального обеспечения». Ее работы были посвящены различным проблемам трудового права, в частности рабочему времени, заработной плате, соотношению правового регулирования и научной организации труда, месту и роли трудового права в социальном планировании и др. За годы научной деятельности ею подготовлено более 60 научных работ, среди которых статьи, монографии, главы в коллективных научных трудах и учебниках.

Среди основных трудов Т.В. Иванкиной можно назвать:

- Правовые вопросы нормирования труда (глава в коллективной монографии «Законодательство о труде». – Минск: Наука и техника, 1978);

- Проблемы правового регулирования распределения общественных фондов потребления. – Ленинград, 1979;
- Правовое регулирование труда и меры потребления (глава монографии «Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе». – Ленинград, 1984);
- Права трудящихся женщин. – Ленинград: Лениздат, 1990 (монография);
- Проблемы правового регулирования труда государственных гражданских служащих // Российский ежегодник трудового права. – СПб.: Юридическая книга. – № 4. – 2009;
- Вопросы применения законодательства о прекращении служебного контракта гражданского служащего // Российский ежегодник трудового права. – СПб.: Юридическая книга. – № 5. – 2009.  
Т.В. Иванкина являлась соавтором ряда учебников по трудовому праву и праву социального обеспечения, а также комментариев к Трудовому кодексу Российской Федерации.

**Редакция журнала скорбит и выражает соболезнования родным и близким, а также кафедре трудового права и охраны труда Санкт-Петербургского государственного университета в связи с уходом из жизни Татьяны Владимировны**

Подготовила научный сотрудник Центра трудового права кафедры трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО» **Е.М. Попок**

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

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

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) на русском и английском языках;
- 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 (пп. 46–52 Инструкции, утвержденной постановлением ВАК Республики Беларусь от 28.02.2014 № 3).

### Оформление статей

Объем статьи должен быть 14 000–16 000 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 конечные, 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.

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, 515 с пометкой «Центр трудового права».

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

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, рецензирование статей с участием членов редакционного совета, 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 авторский 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) on Russian and English language;
- 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 (articles 46–52 of instructions approved by enactment of Higher Attestation Commission of Republic of Belarus February 28, 2014 № 3).

### 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.

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 "Centre of labour law").

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

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 and review of the article with members of editorial council, 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.

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 Centre of labour law.