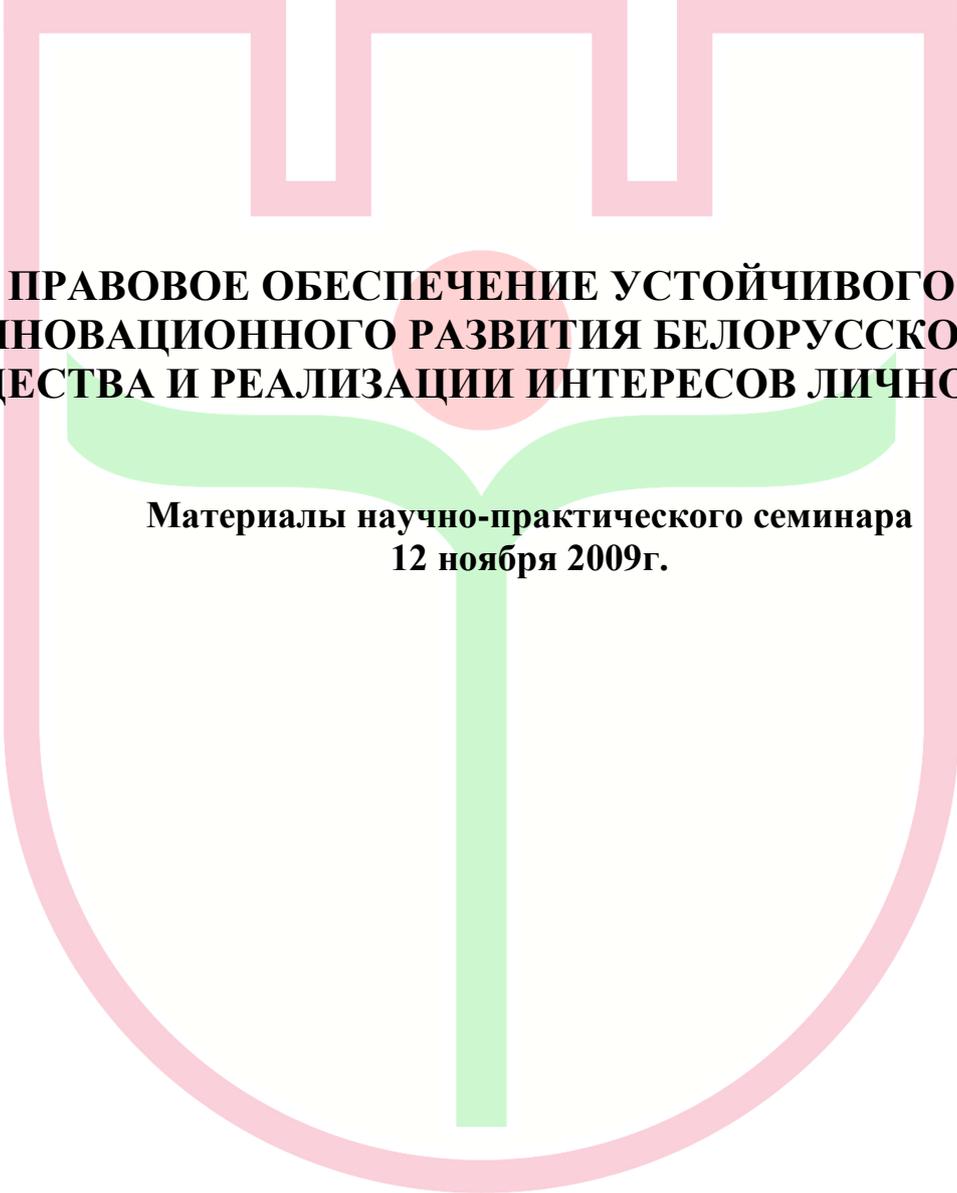


Учреждение образования
«Брестский государственный университет имени А.С. Пушкина»
Администрация СЭЗ «Брест»
Главное управление юстиции
Брестского областного исполнительного комитета



**ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСТОЙЧИВОГО
ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ БЕЛОРУССКОГО
ОБЩЕСТВА И РЕАЛИЗАЦИИ ИНТЕРЕСОВ ЛИЧНОСТИ**

**Материалы научно-практического семинара
12 ноября 2009г.**

УДК 347.9 + 349.6 (075.8)
ББК 67.404

Научные редакторы:

кандидат юридических наук, доцент

Горупа Т.А.

кандидат юридических наук, доцент

Зайчук Г.И.

кандидат юридических наук, доцент

Чичурина О.А.

кандидат юридических наук, доцент

Шалаева Т.З.

Правовое обеспечение устойчивого инновационного развития белорусского общества и реализация интересов личности : материалы республиканского науч.-практ. семинара., Брест, 12 ноября 2009 г. / Брест. гос. ун-т им. А.С. Пушкина [и др.]; под ред. Т.А. Горупа и др.

В сборнике представлены доклады и сообщения участников Республиканского научно-практического семинара по вопросам правового регулирования инновационной деятельности, также по проблемам реализации и защиты прав и свобод личности в условиях инновационного развития белорусского общества.

ских работников в Республике Беларусь не проведена. Представляется, что в настоящее время наиболее целесообразным будет детальное определение статуса педагогических работников в принимаемом Кодексе об образовании.

Хотелось бы отметить, что представленный на рассмотрение Парламента проект названного нормативного правового акта не в полной мере учитывает принципы и нормы, заложенные в таких международных документах как Рекомендация МОТ / ЮНЕСКО о положении учителей и Рекомендация о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений), что на наш взгляд не может способствовать решению тех задач, которые возлагаются на принимаемый документ.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Об образовании: Закон Республики Беларусь от 29.10.1991 N 1202-XII (ред. от 11.07.2007) // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 01.04.2002, N 37, 2/844.
2. О высшем образовании : Закон Республики Беларусь от 11.07.2007 N 252-3 (ред. от 06.07.2009) / Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь", 19.07.2007, N 171, 2/1349.
3. Павлова Л.В. ЮНЕСКО и права человека / Л.В. Павлова, А.Е. Вашкевич; Под ред. Л.В. Павловой. – Мн.: Тесей, 2002. – 232 с.

В.П. ВАСИЛЬКОВИЧ

г. Брест, БрГУ

ОТДЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОНТРАКТНОЙ ФОРМЕ НАЙМА НА РАБОТУ

Правоприменительная практика пошла по пути признания заключения трудового контракта с работником, состоящим в трудовых правоотношениях на основании трудового договора на неопределённый срок, изменением существенных условий труда. Данная позиция подвергалась в научной литературе справедливой критике. В частности, заслуживает внимания мнение Томашевского Л.К. о том, что в таком случае происходит не изменение трудового договора, а заключение нового трудового договора, а именно – контракта [1, с. 43].

Вопрос правовой институализации развития трудовых отношений по схеме: трудовой договор на неопределённый срок – контракт – трудовой договор на неопределённый срок сегодня снова актуализировался. Связано это с инициативами Федерации профсоюзов Беларуси о совершенствовании правового регулирования контрактной формы найма, поддержанными

Президентом Республики Беларусь, основная из которых - предоставить добросовестным работникам, срок действия контракта с которыми истекает, право самим выбирать: работать в дальнейшем по контракту или по трудовому договору на неопределённый срок.

Вопрос о закреплении в законодательстве права выбора работнику сложности не вызовет. Сложность кроется в механизме реализации такого права и обусловлено это, в том числе, уже имеющимися противоречивостями в законодательстве, регулирующем контрактную форму найма на работу.

Рассмотрим, имеются ли в действующем трудовом законодательстве нормы, с помощью которых возможно урегулирование иницируемого «обратного» процесса. Полагаем, что нет, по следующим соображениям. Нормы статьи 32 Трудового кодекса, которые применяются при переводе работников на контракт, в данном случае применяться не могут, поскольку изменение существенных условий труда возможно только по инициативе нанимателя и при наличии производственных, организационных, экономических и других причин. Предоставление права выбора работнику однозначно говорит, что инициатором заключения трудового договора на неопределённый срок после истечения срока контракта может быть только работник. Также не может быть применена норма статьи 39 Трудового кодекса, которая регулирует вопросы продолжения действия срочного трудового договора на неопределённый срок при пассивном поведении сторон в отношении прекращения трудовых отношений при истечении срока трудового договора.

Специальное законодательство о контрактах также не содержит норм, регулирующих отношения перевода работника с контракта на трудовой договор.

По нашему мнению при решении данного вопроса следует исходить из подхода, о котором уже говорилось выше, что при трансформации: трудовой договор на неопределённый срок – контракт – трудовой договор на неопределённый срок, - происходит не изменение трудового договора, а прекращение действия одного и заключение другого, но при сохранении непрерывности трудового правоотношения.

Полагаем, что одним из вариантов урегулирования может стать дополнение Трудового кодекса статьёй 17-1, которая стала бы называться «Условия и порядок заключения трудового договора при истечении срока контракта» или статьёй 38-1 «Условия и порядок прекращения контракта и заключения трудового договора на неопределённый срок». В числе условий потребуются законодательно определить понятие «добросовестный» работник, что будет иметь определённые сложности, поскольку «совесть», «добро», «честность» - нравственные, а не правовые понятия.

Насущным и для решения обсуждаемого вопроса, и для решения уже возникающих на практике вопросов является законодательное закрепление

положения о непрерывности трудового правоотношения в случаях последовательного (без перерывов) заключения трудового договора на неопределённый срок – контракта (контрактов) – трудового договора на неопределённый срок одним нанимателем. Например, в последнее время на электронном ресурсе правовой информационной системы Консультант Плюс, появилась консультация, о том, что при истечении срока контракта работник должен быть уволен; с ним производится окончательный расчёт, включая выплату компенсации за неиспользованный отпуск. Такая консультация с позиций формального толкования правовых норм верна, но с точки зрения здравого смысла вызывает неодобрение.

Также требуют законодательного разрешения возникающие на практике вопросы, связанные с определением срока действия контракта при его продлении. Продление контракта – значит удлинение его срока при сохранении всех прежних условий труда. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26.10. 2004г. №1341 «О внесении дополнений в некоторые постановления Правительства Республики Беларусь по вопросам заключения контрактов» рекомендовано определять минимальные сроки действия контрактов в зависимости от квалификации работника, продолжительности стажа работы, отношения к выполняемым трудовым обязанностям и т.п. На основании этих рекомендательных норм, а также норм Генерального и отраслевых соглашений, в коллективные договоры организаций включены конкретизированные нормы по определению сроков действия контрактов с работниками, и эти сроки не меньше, чем это предусмотрено рассматриваемым Постановлением № 1341. Зная эти положения, каждый работник, полагая себя относящимся к одной из определённых категорий по тем или иным критериям, вправе рассчитывать, что каждый раз, когда встаёт вопрос о продолжении трудовых отношений, основанных на контракте, срок продления контракта будет установлен в точном соответствии с данной рекомендательной нормой и нормой коллективного договора организации. Так, если первоначальный срок контракта составлял 3 года, то при продлении контракта с добросовестным исполнительным работником, имеющим длительный стаж работы, срок продления должен составить опять 3 года. Но это невозможно, т.к. сумма сроков действия контракта выйдет за максимальный 5 летний срок, на который может заключаться контракт. На практике в таких случаях, как правило, заключается новый контракт.

Однако такое решение вопроса не согласуется с нормой Указа Президента Республики Беларусь от 12.04.2000г. № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999г. №29, предписывающей, что новый контракт заключается только в случае истечения максимального (5-летнего) срока действия контракта, а также в случае перевода работника на другую работу. Это означает, что ни квалификация работника, ни его дисциплинированность и т.п. не могут быть учтены при

продлении контракта, если первоначально контракт был заключён на срок менее 5 лет.

Не лучше будет обстоять дело и в том случае, если при продлении контракта необходимо будет учесть, например, достижение работником предпенсионного возраста или нахождение в отпуске по уходу за ребёнком до 3 лет и связанные с этим установленные в упомянутом Указе минимальные сроки контрактов с такими работниками. Как в таком случае выполнить императивные нормы о минимальном и предельном сроках действия контракта одновременно, не понятно.

Полагаем, что Указ Президента Республики Беларусь от 12.04.2000г. № 180 следует дополнить нормой, предусматривающей, что новый контракт может заключаться также при наличии на это согласия сторон и при соблюдении минимальных сроков, установленных законодательством.

Представляется, что своевременное реагирование законодателя на эту весьма важную сферу трудовых отношений, детальное разрешение всех вопросов, касающихся порядка и условий заключения контракта, продления срока действия контрактов, механизмов защиты работников, исключило бы на практике ряд спорных ситуаций.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Томашевский К.Л. Совершенствование законодательства об изменении трудового договора на современном этапе // Промышленно-торговое право, 2005, № 6 с. 40 - 44.

Е.С.БОГДАН

Брест, БрГУ им. А.С. Пушкина

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ВЗЫСКАННЫХ СУММ В ИСПОЛНИТЕЛЬНОМ ПРОИЗВОДСТВЕ

Результаты работы Службы судебных исполнителей хозяйственных судов Республики Беларусь за 2008 – 2009 год свидетельствуют об устойчивой тенденции роста количества возбуждаемых исполнительных производств, что является следствием увеличением количества рассмотрения хозяйственных дел.

Несмотря на обновление законодательства в сфере осуществления хозяйственного правосудия, можно констатировать необходимость обращения повышенного внимания к организации работы Службы судебных исполнителей.

В частности, Пленум Высшего Хозяйственного Суда Республики Беларусь отмечает необходимость усиления контроля за правильным и своевременным исполнением судебных постановлений, отдав при этом особое

СОДЕРЖАНИЕ

1. Кулак С.М. Перспективы развития посредничества в Республике Беларусь	3
2. Хотько Е.П. Особенности окончания исполнительного производства при взыскании алиментов на содержание несовершеннолетних детей	8
3. Лещенко С.К. Актуальные вопросы налогообложения доходов физических лиц-резидентов из источников за пределами Республики Беларусь в аспекте инновационного развития белорусского общества	12
4. Савенюк И.Л. Законодательство о государственной регистрации субъектов хозяйствования	16
5. Мурза Н.А. Таможенный кодекс таможенного союза – акт таможенного законодательства	19
6. Горупа Т.А. О доступе граждан Республике Беларусь к публичной информации: проблемы реализации	21
7. Чичурина О.А. Законодательство об интеллектуальной собственности как составная часть инновационного законодательства: проблемы кодификации	25
8. Шалаева Т.З. Информационные ресурсы устойчивого инновационного развития государства: к вопросу о правовом режиме	28
9. Зайчук Г.И. Проблемы правового регулирования использования и охраны земель	33
10. Барановская И.М. Государственно-правовое обеспечение политических прав женщин в Республике Беларусь	36
11. Чугунова Т.И. Совершенствование правового регулирования труда педагогических работников как гарантия устойчивого инновационного развития системы высшего образования	38
12. Василькович В.П. Отдельные вопросы совершенствования законодательства о контрактной форме найма на работу	40
13. Богдан Е.С. Некоторые вопросы распределения взысканных сумм в исполнительном производстве	43
14. Зайчук Г.И., Щоломицкий А.В. Вопросы государственного контроля в области использования и охраны земель в контексте инновационного развития Беларуси	45
15. Речиц Е.В. Законодательство в области водоснабжения и водоотведения	47
16. Василевич В.Н. Актуальные вопросы правоприменительной практики по обращению граждан в связи с нарушением трудовых прав	52
17. Гурина О.В. Соотношение частных и публичных элементов в деятельности по оказанию юридического содействия	54

18. Кукета Е.А. О некоторых вопросах обеспечительных мер при разрешении корпоративных споров 57
19. Третьяк М.И. К вопросу о принципах международного частного права 59
20. Шапочкин А.Н. Кредитный риск и его техническое нормативное правовое регулирование в Республике Беларусь 61

