

Уровнями реализации экологической экономической и социальной функций в соответствии с принципом устойчивого развития признаются: местный, национальный, региональный и глобальный, исходя из чего, на местном и национальном уровнях экологическая функция обеспечивается как функция внутренняя [9].

Региональный уровень осуществления экологической функции в современных условиях проявляется посредством межгосударственного взаимодействия государств в рамках крупных межгосударственных образований, таких как Европейский Союз, Содружество Независимых Государств.

Глобальный уровень реализации экологической функции государства формируется на основе международных документов по проблемам охраны окружающей среды, решение которых усилиями не только одного государства, но даже региональных межгосударственных образований невозможно. В ряду таких глобальных экологических проблем изменение климата, охрана озонового слоя, сохранение морской среды и другие.

Литература

1. Общая теория государства и права : учеб., 2-е изд., перераб. и доп. / А. Ф. Вишневский, Н. А. Горбатов, В. А. Кучинский; под общ. ред. В. А. Кучинского. М. : Изд-во деловой и учеб. лит., 2006.
2. Экологическое право: учеб. пособие / С.А.Балашенко [и др.]; под ред. Т. И. Макаровой, В. Е. Лизгаро. Минск : Изд. центр БГУ, 2008.
3. Конституция Республики Беларусь, 15 марта 1994 г. (с изм. и доп., принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.).
4. *Петров В. В.* Экологическое право России. Учеб. для вузов. М. : Изд-во БЕК, 1995.
5. *Карпович Н. А.* Экологическая функция государства. В 2 ч. / Н.А.Карпович. – Минск: РИВШ, 2011.
6. Общая теория права и государства: учеб. / В.С.Афанасьев [и др.]; под ред. В. В.Лазарева. М. : Юристъ, 1994.
7. Об утверждении Концепции национальной безопасности Республики Беларусь : Указ Президента Респ. Беларусь, 9 нояб. 2010 г., № 575. Декларация по окружающей среде и развитию. Декларация Организации Объединенных Наций, 14 июня 1992 г., Рио-де-Жанейро.
8. Интернет-адрес: <http://www.un.org//russian>.
9. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г. / Нац. комис. по устойчивому развитию Респ. Беларусь; редкол.: Л. М. Александрович [и др.]. Минск: Юнипак, 2004.

ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА: ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ

Д. С. Маркварт – асп., науч. рук. Т. М. Петоченко

Характер общественного труда многообразен, и результаты его не могут быть учтены на основе какого-то единого критерия для определе-

ния размера вознаграждения работнику. В связи с чем применяются разные способы установления зависимости размера оплаты труда от его результата.

В соответствии со ст. 63 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора [1].

В ст. 63 ТК не дается определение понятий «формы» и «системы» оплаты труда, что приводит к трудностям в понимании данных терминов. Некоторые авторы не проводят различий между этими понятиями, поэтому в литературе можно встретить такие определения, как сдельная оплата труда, сдельная система оплаты труда, сдельно-премиальная форма оплаты труда и т.д.

Следует обратить внимание на выработанный по данному вопросу подход в Трудовом кодексе Республики Казахстан. Согласно ст. 126 Трудового кодекса Республики Казахстан труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда. Данная статья имеет название «Системы оплаты труда» [2]. Понятие формы оплаты труда в Трудовом кодексе Республики Казахстан не употребляется.

Классификация форм и систем оплаты труда и соответствующее их кодирование установлено общегосударственным классификатором Республики Беларусь «Профессии рабочих и должности служащих», утвержденным постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.10.2009 №125. Согласно общегосударственному классификатору выделяются 2 формы оплаты труда: повременная и сдельная. При повременной форме оплаты труда различают следующие системы оплаты труда: простая повременная система оплаты труда и повременно-премиальная система оплаты труда. Сдельная форма оплаты труда подразделяется на следующие системы: прямая сдельная система оплаты труда, сдельно-премиальная система, сдельно-прогрессивная система, косвенная сдельная система, аккордная система оплаты труда [3].

Таким образом, Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь разграничило эти два понятия, определив в общегосударственном классификаторе Республики Беларусь наименования форм и систем оплаты труда. Однако, фактически виды форм оплаты труда именуется «системами», два различных по содержанию понятия («форма оплаты труда» и «система оплаты труда») разграничиваются формально. По существу же эти понятия не различаются и употребляются как синонимы, что недопустимо.

На наш взгляд, системой оплаты труда является совокупность норм, обеспечивающих дифференциацию (определение) оплаты труда в зависимости от различных критериев. В связи с этим следует выделять та-

рифную систему оплаты труда, бестарифную систему и смешанную систему оплаты труда.

Формами оплаты труда по нашему мнению необходимо считать способ исчисления заработной платы в соответствии с произведенными затратами или по результатам труда. Таким образом, формами оплаты труда являются сдельная и повременная форма. Сдельно-премиальная, прямая сдельная, повременно-премиальная и т.д. являются видами двух вышеуказанных форм, называть их системами не верно.

Считаем, что решением проблемы должно стать разграничение понятий «формы» и «системы» оплаты труда на законодательном уровне, а именно необходимо внести изменения в нормативные правовые акты и упорядочить использование двух различных понятий. К примеру, в постановлении Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 23.03.2010г. №47 «Об утверждении методических рекомендаций по коллективной системе оплаты труда работников коммерческих организаций» следует заменить понятия повременно-премиальная система оплаты труда, прямая сдельная система оплаты труда, сдельно-премиальная система оплаты труда, сдельно-прогрессивная система оплаты труда на повременно-премиальная форма оплаты труда, прямая сдельная форма оплаты труда, сдельно-премиальная форма оплаты труда, сдельно-прогрессивная форма оплаты труда [4].

Литература

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 № 296-З (ред. от 30.12.2010).
2. Трудовой кодекс Республики Казахстан// [Электронный ресурс]. – Интернет адрес: <http://www.zakon.kz/141152-trudovojj-kodeks-respubliki-kazakhstan.html>.
3. Об утверждении общегосударственного классификатора Республики Беларусь ОКРБ 006-2009 «Профессии рабочих и должности служащих». Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 октября 2009 № 125 (ред. от 20.10.2011).
4. Об утверждении методических рекомендаций по коллективной системе оплаты труда работников коммерческих организаций. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 23 марта 2010 № 47.

ПРОБЛЕМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРАВА И БИОЭТИКИ: ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СТВОЛОВЫХ КЛЕТОК В МЕДИЦИНЕ.

Д. С. Маркевич – студ. 1 к., науч. рук. С. А. Калинин

Вопрос взаимодействия права и биоэтики требует детального изучения, так как развитие медицинских технологий и их активное использование в сфере здравоохранения способствуют изменению общественных отношений и требуют оперативного правового регулирования. Биоэтика как наука возникает во второй половине XX века вследствие активного экологического и правозащитного движения [1, с. 382]. Основной идеей