

показания, отрицал причастность к совершению преступления, выдвигал доводы и представлял доказательства своей невиновности, если, несмотря на признание обвиняемого, по делу усматриваются основания для изменения квалификации обвинения на менее тяжкое, для исключения из обвинения отдельных пунктов (эпизодов) и т. п. [3]. Суд должен также удостовериться в том, что признание обвиняемым вины не является вынужденным [3]. Не может признаваться вынужденным признание обвиняемого, сделанное на основании собственной оценки собранных по делу доказательств, уличающих его в совершении преступления [3]. В США же сделка о признании вины заключается на досудебных стадиях уголовного процесса и без участия суда.

Наконец, институты сокращенного порядка судебного следствия и ускоренного производства по делу не предусматривают сужения предъявленного обвинения, его переквалификации с более тяжкого на менее тяжкое, тогда как сделка о признании вины в США допускает широкие пределы усмотрения прокурора, который может произвольно изменить как квалификацию преступления, так и объем предъявленного обвинения.

Литература

1. Уголовно-процессуальный кодекс Республики Беларусь: Кодекс Республики Беларусь от 16.07.1999 г. №295-З (в ред. от 22.07 2003 г.) // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2000. № 77–78. 2/71.
2. Уголовный кодекс Республики Беларусь: Кодекс Республики Беларусь от 09.07.1999 г. №275-З (в ред. от 03.08 2004 г.) // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 76. 2/50.
3. О некоторых вопросах применения уголовно-процессуального закона в суде первой инстанции: Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26.09.2002 г. №6 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2002. № 115. 6/341.

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Д. В. Скородулин

Институт обязательного распределения молодых специалистов известен белорусскому законодательству с 1997 года. Тем не менее, в теории трудового права, а также на практике до сих пор являются актуальными вопросы применения законодательства, регулирующего труд молодых специалистов.

Трудовой договор с молодым специалистом заключается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством. Выдача выпускнику свидетельства о направлении на работу еще не означает, что трудовые отношения между ним и лицом, указанным в качестве нанимателя, установлены.

Согласно абзаца 6 части первой статьи 16 Трудового кодекса (далее – ТК) запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданами, прибывшими на работу после окончания государственных учебных заведений по направлению. Однако данная норма не предусматривает безоговорочной обязанности нанимателя принять на работу любого направленного к нему в порядке распределения выпускника.

В частности, при заключении трудового договора наниматель обязан потребовать, а молодой специалист обязан предоставить документы, перечисленные в части первой статьи 26 ТК, в том числе документ об образовании и профессиональной подготовке, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы. Невыполнение молодым специалистом указанной обязанности является мотивом для обоснованного отказа нанимателем в заключении трудового договора с молодым специалистом.

В соответствии с пунктом 27 Положения о распределении выпускников, которые обучаются за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов в учреждениях образования, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального и высшего образования в Республики Беларусь, утвержденного постановлением Совета Министерства Республики Беларусь от 14.10.2002 № 1423 (в редакции от 24.12.2003) (далее – Положение) нанимателям запрещается на протяжении двух лет после окончания учебного заведения принимать на работу выпускников без свидетельства о направлении на работу. Таким образом, Положение закрепляет обязанность нанимателя требовать от молодого специалиста при заключении трудового договора предъявления свидетельства о направлении на работу. Неисполнение нанимателем указанной обязанности влечет возмещение нанимателем в соответствующий бюджет средств, затраченных на обучение выпускника.

Перечень документов предусмотренных частью первой статьи 26 ТК не содержит прямого указания на необходимость предоставления для заключения трудового договора свидетельства о направлении на работу.

На наш взгляд, поскольку наличие статуса молодого специалиста предполагает предоставление выпускнику ряда дополнительных гарантий, обеспечивающих его трудовые права, представляется возможным определить свидетельство о направлении на работу как «документ о под-

тверждении иных обстоятельств, имеющих отношение к работе». Следует отметить, что в соответствии с пунктом 6 части первой статьи 26 ТК наниматель обязан потребовать указанный документ только в том случае, если это предусмотрено законодательными актами. Согласно Закона Республики Беларусь от 10.01.2000 «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» (в редакции от 01.11.2004) постановления Совета Министров Республики Беларусь не относятся к категории «законодательные акты».

Буквальное толкование статьи 26 ТК позволяет сделать вывод, что заключение трудового договора с молодым специалистом без свидетельства о направлении на работу вполне возможно.

Но данное положение не согласуется с Постановлением Совета Министров от 14.10.2002 № 1423, которое отражает специфику заключения трудового договора с молодым специалистом. Имеющееся противоречие нуждается в законодательном устранении путем дополнения перечня документов, предусмотренных статьей 26 ТК свидетельством о направлении на работу.

Актуальным является вопрос соотношения понятий «отдых молодого специалиста» и «трудовой отпуск».

В соответствии с пунктом 22 Положения молодым специалистам по окончании учебного заведения предоставляется отдых продолжительностью в один календарный месяц, независимо от того, когда они имели последние каникулы в учебном заведении.

В соответствии со статьей 150 ТК под отпуском понимается освобождение от работы по трудовому договору на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы и заработной платы в случаях, предусмотренных ТК.

На наш взгляд, здесь возможны следующие ситуации.

6. На момент предоставления молодому специалисту месячного отдыха указанное лицо не состоит в трудовых отношениях с нанимателем, а следовательно месячный отдых не может быть определен как отпуск. В указанной ситуации, месячный отдых предоставляется молодому специалисту посредством указания в свидетельстве о направлении на работу срока прибытия выпускника к месту распределения. Таким образом, дата прибытия выпускника к месту распределения является датой окончания месячного отдыха.

В случае заключения нанимателем трудового договора с молодым специалистом до наступления указанной в свидетельстве даты прибытия к месту распределения, молодой специалист не утрачивает право на использование неиспользованной части месячного отдыха. В частности,

данное право может быть реализовано путем определения в трудовом договоре даты начала исполнения молодым специалистом трудовых обязанностей (статья 25 ТК).

7. Зачастую на практике возникают ситуации, когда выпускник к моменту распределения уже работает по трудовому договору и с согласия нанимателя в порядке распределения направляется к нему на работу. Представляется, что в рамках возникшего до момента распределения трудового правоотношения, освобождение молодого специалиста от работы по трудовому договору сроком на один календарный месяц сразу же по окончании учебного заведения целесообразно определить в соответствии с пунктом 4 статьи 189 ТК как социальный отпуск.

Особенностью данного отпуска является сохранение права на денежную помощь в соответствии с абзацем вторым пункта 22 Положения. В соответствии с абзацем вторым пункта 22 Положения выпускникам учебных заведений выплачивается денежная помощь в размере месячной стипендии полученной в последнем семестре за счет средств организации, в которую выпускники направлены на работу. Следует отметить, что в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.05.2000 № 753 «Об утверждении Состава фонда заработной платы для исчисления обязательных отчислений в Государственный фонд содействия занятости и обложения чрезвычайным налогом» денежная помощь, выплачиваемая организацией молодым специалистам, относится к прочим выплатам и расходам, не включаемым в состав фонда заработной платы. Таким образом, на наш взгляд, выплачиваемая молодому специалисту денежная помощь является самостоятельной гарантией, выплата которой не зависит от использования молодым специалистом месячного отдыха. Право на получение указанной гарантийной выплаты сохраняется как в случае предоставления молодому специалисту социального отпуска, так и в случае непредставления такового.

Если по просьбе выпускника молодому специалисту не был предоставлен отдых после окончания учебного заведения, то наниматель не обязан предоставлять его в течение календарного года или в другой период, так как Положением четко определены временные рамки отдыха молодого специалиста.

Полагаем, противоречия между постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 14.10.2002 № 1423 и ТК применительно к молодым специалистам нуждаются в законодательном урегулировании на уровне ТК.