

граждан необходимо проводить разъяснительную работу на предприятиях, организациях о возможности получения информации из Фонда о формировании общего и профессионального стажа.

Таким образом, для совершенствования процесса реализации пенсионных прав предлагается:

активизировать личный контроль за формированием сведений персонифицированного учета и уплатой обязательных страховых взносов и взносов на профессиональное пенсионное страхование;

разработать автоматизированную систему управления, позволяющую каждому зарегистрированному застрахованному лицу посредством полученного пароля доступа контролировать сведения индивидуального лицевого счета персонифицированного учета в электронном виде.

Использование информационных технологий для получения сведений персонифицированного учета – это новшество для Республики Беларусь, внедрение которого обеспечит качественный рост в реализации пенсионных прав.

Библиографические ссылки

1. Павлова, И. А. Условия формирования досрочных пенсионных прав застрахованных лиц в Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / И. А. Павлова ; ФГУП «Всероссийский центр уровня жизни». – М., 2008. – 27 с.
2. Борта, М. М. Состояние и перспективы развития системы государственного социального страхования в Республике Молдова / М. М. Борта // Социальное обеспечение в условиях мирового кризиса: национальные ответы на вызовы дня : материалы междунар. конф., Астана, 9 июня 2010 г. / М-во труда и соц. защиты населения Респ. Казахстан, АО «Государственный фонд социального страхования»; редкол.: Г. Н. Абдыкаликова, А. М. Курманов, Г. К. Болатбекова. – Астана, 2010. – С. 49–58.
3. Борта, М. М. Реформа пенсионной системы в Республике Молдова / М. М. Борта // Вестник МАПСФ. – 2014. – № 8 (9). – С. 3–6.
4. Муслимова, Д. Реформы в области страхования и пенсии в Азербайджанской Республике / Д. Муслимова // Вестник МАПСФ. – 2014. – № 8 (9). – С. 16–19.
5. Ерденаев, Р. С. Роль «ЕНПФ» в пенсионной системе Казахстана / Р. С. Ерденаев // Вестник МАПСФ. – 2015. – № 12 (13). – С. 36–44.

ОБ ОБЯЗАННОСТИ НАНИМАТЕЛЯ ПРЕДОСТАВЛЯТЬ КРАТКОВРЕМЕННЫЙ ОТПУСК БЕЗ СОХРАНЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Дубовец Александр Петрович,

старший преподаватель кафедры гражданского процесса и трудового права Белорусского государственного университета
lawgrproc@bsu.by

Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК) работнику предоставляется право на кратковременный отпуск без сохранения

заработной платы. Это регламентировано статьями 189, 190 ТК. Различие между этими статьями состоит в том, что первая из них обязывает нанимателя предоставить такой отпуск по желанию работника, вторая же статья такой обязанности не предусматривает, а отпуск предоставляется по договоренности между работником и нанимателем.

Таким образом, очевидно, что для предоставления кратковременного отпуска без сохранения заработной платы в первом случае достаточно желания работника, правда, в статье 189 ТК не указано в какой форме такое желание должно быть выражено. Статья же 190 ТК связывает предоставление кратковременного отпуска без сохранения заработной платы не только с наличием уважительных причин, но и с достижением договоренности между работником и нанимателем. Это означает, что при отсутствии такой договоренности отпуск не предоставляется.

Статья 189 ТК обязывает нанимателя предоставить кратковременный отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников:

женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы;

ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;

осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья;

инвалидам, работающим на производствах, в цехах и на участках, специально предназначенных для труда этих лиц;

иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением.

Вместе с тем, иных случаев в коллективных договорах, соглашениях может быть и не предусмотрено.

Тем не менее, существуют личные нетерпящие отлагательства причины. Здесь следовало бы обратиться к опыту Российской Федерации, где на уровне Трудового кодекса урегулировано, что наниматель обязан предоставить на основании письменного заявления работника кратковременный отпуск без сохранения заработной платы работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

На наш взгляд, целесообразно было бы дополнить статью 189 ТК указанием и на эти основания. О сроке можно дискутировать. В России, как мы видим, предусмотрено предоставление такого отпуска до 5 календарных дней.

Поскольку в трех последних случаях, не предусмотренных статьей 189 ТК, предоставление такого отпуска будет связано с конкретными событиями, представляется, что они не должны согласовываться сторонами, а должны быть предоставлены в дни, указанные в заявлении работника, согласование возможно лишь только по длительности (сроку) его предоставления.

ПОСЛЕДСТВИЯ ЗА СОВЕРШЕНИЕ ТРЕНЕРОМ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ, ВЫПОЛНЯЮЩИМ ВОСПИТАТЕЛЬНЫЕ ФУНКЦИИ, АМОРАЛЬНОГО ПРОСТУПКА, НЕСОВМЕСТИМОГО С ПРОДОЛЖЕНИЕМ ДАННОЙ РАБОТЫ ПО РОССИЙСКОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ

Завгородний Александр Васильевич,

доцент кафедры трудового права и охраны труда Санкт-Петербургского государственного университета, кандидат юридических наук, доцент
zavgorodniy.A@jurfak.spb.ru

Требования, предъявляемые российским законодательством об образовании к педагогическим работникам с учетом специфики их трудовой деятельности и задач, стоящих перед системой образования, касаются не только их профессиональной подготовки, деловых качеств, но и морально-нравственного уровня. В связи с этим российский законодатель установил специальное основание увольнения работников, выполняющих воспитательные функции, – совершение по месту работы или в быту аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Указанное основание имеет самое непосредственное отношение к тренерам-преподавателям образовательных организаций. Для применения данного основания прекращения трудового договора не имеет значения, где совершается аморальный поступок – на работе или вне ее. Однако имеет значение другое: воспитательная функция должна составлять основное содержание выполняемой работником работы.

Анализируя содержание п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, следует обратить внимание на то, что основанием расторжения трудового договора с тренером-преподавателем, выполняющим воспитательные функции, называется не аморальное поведение или аморальный поступок работника, а аморальный проступок.