

Литература

1. Уголовный кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 9 июля 1999 г. №275-З : принят Палатой представителей 2 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 24 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 18.07.2017 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

2. О нормативных правовых актах [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь от 17 июля 2018 г. №130-З// КонсультантПлюс. Беларусь/ООО «Юрспектр», Нац. центр прав. информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

Какие изменения ожидают белорусов после принятия поправок в Трудовой кодекс

*Каратай Е. А., Лойко Е. И., студ. II к. БНТУ,
науч. рук. Голубцова Е. С., д-р техн. наук, доц.*

Работа по внесению поправок в Трудовой кодекс проделана масштабная, изменения претерпят 160 статей, документ обновится примерно на 40%.

Одна из новаций – это гибкость трудового законодательства. Предусматривается новый вид временного перевода – на другую работу, в том числе к другому нанимателю с согласия работника на срок до шести месяцев в течение календарного года.

В кодексе появится новая глава, устанавливающая особенности регулирования труда тех, кто работает дистанционно, раскрывающая понятие дистанционной работы.

В Трудовом кодексе раскрывается новый термин – «одинокий родитель». Вместе с матерями к ним будут относиться отцы, усыновители, удочерители, не состоящие в браке и воспитывающие одни ребенка, по причине того, что другой родитель умер, лишен родительских прав, признан недееспособным, объявлен умершим или признан безвестно отсутствующим. На одиноких родителей будут распространяться гарантии по защите от увольнения, предусмотренные для одиноких матерей ст. 268 Трудового кодекса [1 с. 132].

В законопроекте предусматриваются нормы, направленные на создание дополнительных условий по вовлечению отцов в воспитание детей. При рождении в семье ребенка папа по желанию сможет уйти в неоплачиваемый отпуск на 14 календарных дней. Отпуск будет предоставляться по заявлению отца в течение шести месяцев после рождения ребенка.

Изменениями, которые предусмотрены в ст. 263 Трудового кодекса [1 с. 129], снимаются отдельные барьеры для женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Так, наниматель сможет привлекать таких мам к сверх-

урочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни, в выходные дни и направлять их в служебную командировку с их письменного согласия.

В Трудовом кодексе появится глава, которая предусматривает особенности регулирования трудовых отношений, основанных на контракте. В кодексе реализуются нормы декрета от 26 июля 1999 г. №29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» [2]. Так, в кодекс включаются условия об обязательном повышении тарифной ставки (оклада) до 50%.

Среди других новаций – поощрительный отпуск до пяти календарных дней, который обязательно будет предоставляться контрактникам, и то, что предельный максимальный срок действия контракта составит пять лет.

Была существенно переработана ст. 17 Трудового кодекса, посредством упорядочивания заключения срочных трудовых договоров. Так, срочный трудовой договор нужно будет заключать для человека, который выполняет обязанности временно отсутствующего работника, за которым по кодексу сохраняется место. Наниматель будет обязан заключать договор с работниками, которые назначаются на должность путем избрания, в том числе по конкурсу. А также с работниками, которых принимают на должность, ранее занимаемую молодым специалистом до призыва на военную, направления на альтернативную службу. Договор будет действовать на все время службы специалиста и в течение трех месяцев после окончания.

Помимо этого, появится возможность заключать срочный трудовой договор с людьми, работающими по совместительству. Действующие нормы Трудового кодекса позволяют работать по совместительству не более половины полной нормы продолжительности рабочего времени, а именно: не больше 20 часов в неделю. В соответствии с предлагаемой новой редакцией ч. 2 ст. 345 [1 с. 170] кодекса всем работающим по совместительству, находящимся в трудовых отпусках по основному месту работы, предоставляется право трудиться по совместительству полный рабочий день, а именно: 40 часов в неделю.

В законопроект вошли нормы, которые направлены на реализацию декрета от 5 декабря 2014 г. №5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» [3].

Трудовой кодекс дополняется новым основанием увольнения работника по инициативе нанимателя. Это нарушение, из-за которого организации был причинен ущерб в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы.

Декрет №5 ввел новый вид наказания – полное или частичное лишение дополнительных стимулирующих выплат на срок до 12 месяцев.

Литература

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь : Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., №296-З : с изм., внесенным Законом Республики Беларусь от 1 июля 2014 г. – Минск : Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2014. – 256 с.
2. <http://pravo.by/document/?guid=3961&p0=PD9900029>
3. <http://pravo.by/document/?guid=12551&p0=Pd1400005&p1=1>

Взаимодействие и взаимообусловленность публичного и частного права: нормативно-правовая реализация

*Карловская Е. Е., студ. III к. БГУ,
науч. рук. Касияненко Н. В., ст. преп.*

На сегодняшний день в правовой доктрине существуют различные подходы к соотношению категорий взаимодействия и взаимообусловленности публичного и частного права. Одни ученые справедливо отмечают, что «элементы «публичного» проникают в нормативную ткань отраслей частного права, «живут» там как клетки правового организма, скрепляют нормативные массивы этих отраслей, придают им ориентацию и дают защиту. Они выступают то как «внешние» регуляторы, то в оболочке институтов и норм соответствующей отрасли [1, с. 341]. Данный тезис, на наш взгляд, провоцирует необходимость глубокого научного исследования категорий взаимообусловленности и взаимодействия публичного и частного права. Взаимопроникновение элементов публичного и частного обязательно требует научно-обоснованного разграничения взаимодействия и взаимообусловленности, так как отождествление данных категорий может привести к искаженному пониманию уникальности двух самостоятельных правовых систем.

Взаимообусловленность предполагает определенную связь одного элемента системы с другим, которая проявляется в процессе функционирования всей системы. Проецируя взаимообусловленность на системы публичного и частного права, можно констатировать, что она выражается в единстве цели данных систем, а именно, достижении оптимального баланса интересов личности, общества и государства. В частности, В. Ф. Яковлев утверждает: «Если нет развитого частного права, рассчитывать на эффективное развитие общества не приходится. Если нет развитого публичного права, частное право не может быть действенным» [2, с. 7].

На наш взгляд, взаимообусловленность невозможна без баланса интересов, достигаемого в процессе и результате взаимодействия субъектов. Например, в торговые отношения, с одной стороны, как правило, вступает субъект частного права – покупатель, с другой стороны – субъект публичного права: продавец.