

действия указан лишь на титульном листе в виде формулировки «коллективный договор на 2016–2019 гг.» либо дата вступления в силу коллективного договора, указанная на титульном листе, противоречит дате, определенной в его тексте. В этом случае возникает противоречие с требованиями ст. 367 ТК Беларуси, в соответствии с которой коллективный договор заключается на срок не более 3 лет.

- встречаются случаи, когда в нарушение ст. 375 ТК Беларуси не предусматривается (либо не осуществляется) контроль за выполнением коллективного договора сторонами социального партнерства. Также при проведении контроля за выполнением коллективного договора стороны обязаны предоставлять соответствующую необходимую информацию не только друг другу, но и контролирующему органу, причем в месячный срок со дня получения соответствующего запроса;

- отсутствуют перечни должностей работников с ненормированным рабочим днем в нарушение требований ст. 118-1 ТК Беларуси, либо при наличии таковых не определено количество дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в режиме ненормируемого рабочего дня в нарушение ст. 158 ТК Беларуси;

- нечеткие формулировки при применении отдельных статей ТК Беларуси и др.

В соответствии со ст. 376 ТК Беларуси в случае неисполнения либо нарушения норм гл. 35 ТК Беларуси «Соглашения, коллективные договоры» и обязательств, предусмотренных коллективным договором, стороны несут ответственность в соответствии с законодательством, коллективным договором.

Нарушение законодательства, регулирующего коллективные переговоры (гл. 34 ТК Беларуси) и вопросы о коллективных договорах, соглашениях (гл. 35 ТК Беларуси), относится к нарушениям законодательства о труде, за что согласно ст. 465 ТК Беларуси виновные лица несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность.

Гапоненко Д. В.

СУБЪЕКТНЫЙ СОСТАВ СОГЛАШЕНИЯ О ПРИМЕНЕНИИ МЕДИАЦИИ

Гапоненко Дарья Владимировна, магистрант Белорусского государственного экономического университета, г. Минск, Беларусь, darinagaronenko@mail.ru

Научный руководитель: д-р юрид. наук, профессор Таранова Т. С.

Развитие альтернативных способов разрешения правовых конфликтов (споров), особое внимание среди которых уделяется вопросам применения медиации, выступает приоритетным направлением не только для Республики Беларусь, но и иных государств мира.

Медиация в целом представляет собой переговоры с участием третьей нейтральной стороны, заинтересованной лишь в том, чтобы участники

правового конфликта (спора) смогли разрешить его наиболее приемлемым для них способом.

Отправной точкой процедуры медиации, с которой связывают возникновение ряда правовых последствий, таких как приостановление течения срока исковой давности по спорному правоотношению, начало действия принципов медиации и прочее выступает момент заключения соглашения о применении медиации. Учитывая тот факт, что данное соглашение осуществляет персонализацию участников правоотношений процедуры медиации, именуя их и определяя круг субъективных прав и обязанностей, кульминационным выступает вопрос определения субъектного состава данной группы правоотношений.

Согласно положениям Закона Республики Беларусь от 12 июля 2013 г. № 58-З «О медиации» (далее – Закон о медиации) соглашение о применении медиации определено как соглашение сторон о проведении переговоров с участием медиатора в целях урегулирования спора (споров) сторон. Исходя из данного определения, соглашение о применении медиации является двусторонним, поскольку заключается между сторонами спора, определяя их субъективные права и обязанности. При этом традиционно поименованными в том либо ином договоре выступают лишь стороны, его заключающие, а в случае с соглашением о применении медиации нормами ст. 10 Закона о медиации установлено требование об указании сведений о медиаторе (медиаторах).

Более того, согласно нормам той же статьи, положение о вознаграждении медиатора отражается в соглашении о применении медиации, а его размер устанавливается «по соглашению со сторонами». Соответственно медиатор принимает участие в определении его размера, выступая активной фигурой данного соглашения.

Интересна позиция законодателя Республики Молдова, отраженная в Законе Республики Молдова от 3 июля 2015 г. № 137 «О медиации», выделившего в качестве отправной точки медиации соглашение о медиации и договор о медиации, т. е. два самостоятельных вида соглашений, опосредующих общественные отношения, возникающие до начала проведения процедуры медиации и непосредственно связанные с ней. Согласно положениям данного закона рассмотренные категории определяются следующим образом:

соглашение о медиации – соглашение, которым стороны обязуются прибегнуть к медиации спора, существующего или могущего возникнуть между ними в связи с договорными или внедоговорными правоотношениями;

договор о медиации – соглашение, заключенное между медиатором, с одной стороны, и сторонами спора – с другой, которым медиатор обязуется разрешить спор посредством установленной настоящим законом процедуры медиации.

Таким образом, соглашение о медиации выступает медиативной оговоркой и в совокупности с договором о медиации составляют традиционное

соглашение о применении медиации. При этом оба договора по субъектному составу являются двусторонними, однако в договоре о медиации медиатор выделен в качестве самостоятельной стороны правоотношения.

При определении субъектного состава исследуемого соглашения считаем целесообразным обратить внимание на позицию Н. И. Гайдаенко-Шер, согласно которой соглашение о проведении процедуры медиации представляет собой трехсторонний синаллагматический договор об оказании услуг, если заключается с медиатором напрямую.

По мнению Е. В. Михайлова, процесс «привлечения» медиатора должен быть надлежащим образом оформлен путем заключения обеими сторонами непосредственно с ним соглашения, в котором медиатора и договаривающихся лиц будут связывать договорные отношения. Соответственно соглашение о проведении медиации должно быть трехсторонним.

Подводя итог вышеизложенному, считаем обоснованной необходимость в корректировке легальной трактовки термина «соглашение о применении медиации», закрепленной в Законе о медиации. Если не дробить данный вид соглашения на два самостоятельных, как это было сделано законодателем Республики Молдова, то целесообразно отстаивать трехстороннюю модель и определять соглашение о применении медиации как письменное соглашение сторон, заключаемое с медиатором (медиаторами) в целях разрешения спора (правового конфликта) до начала проведения процедуры медиации.

Егорова М. В.

НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ СПОСОБЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ В БЕЛАРУСИ И ЗА РУБЕЖОМ

*Егорова Мария Вадимовна, студентка 3 курса Белорусского государственного университета, г. Минск, Беларусь, mariya.egorova.2000@mail.ru
Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Мотина Е. В.*

Мотивация является важнейшим фактором результативности работы. В этом качестве она составляет основу трудового потенциала работника. Стоит отметить, что мотивация является одним из главных элементов, определяющих отношения между сотрудниками и компанией. Заработная плата является одним из основных способов стимулирования труда работников, однако далеко не единственным. В быстро развивающемся обществе широкое распространение получили так называемые нематериальные способы мотивации и стимулирования труда работников. Что касается Беларуси, то в основном все-таки заработная плата и иные материальные способы мотивации остаются приоритетными.

За рубежом помимо финансовой стороны заметная роль отводится нематериальным способам мотивации. Руководители организаций давно