

Приказом Министерства образования от 18 февраля 2021 г. № 93 «Об итогах работы Министерства образования Республики Беларусь за 2020 год и задачах на 2021 год» сказано об увеличении приема лиц в рамках целевой подготовки. Возложена данная обязанность на учредителей учреждений образования совместно с руководителями учреждений образования и руководителями организаций – заказчиков кадров. Данная форма предоставления образования удобна для студентов в случае совпадения их интересов и интересов заказчика кадров в части будущей должности (профессии), уровня заработной платы, возможностей предоставления жилья и местонахождения организации.

На наш взгляд, целесообразно учреждениям образования совместно с Министерством образования Республики Беларусь разрабатывать стратегию подсчета контрольных цифр приема. При подсчете стоит руководствоваться не только статистикой приема и востребованностью специальностей среди абитуриентов в предыдущие годы, но и учитывать статистику общереспубликанского банка вакансий, интернет-сервисов по трудоустройству за последние 2–3 года. Это позволит более точно определить количество специалистов, необходимых в различных сферах экономики, что будет содействовать сокращению безработицы и обеспечит востребованность выпускников учреждений образования.

Джиджавадзе Л. Г.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ИЗУЧЕНИЮ ОГРАНИЧЕНИЙ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

*Джиджавадзе Леван Гияевич, магистрант 2 курса Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова», г. Ярославль, Россия,
levandzhidzhavadze@yandex.ru*

Научный руководитель: д-р юрид. наук, профессор Лушникова М. В.

В современных реалиях пандемии коронавируса особенную роль играет такой прием юридической техники, как ограничение. Данная конструкция сопровождает трудовое право во всех его институтах и выполняет как регулятивные, так и охранительные функции. При анализе ограничений в трудовом праве необходимо выработать определенный теоретико-методологический подход, который будет способствовать выявлению дефектов современного российского законодательства и поиску путей их устранения.

Первое, на что необходимо обратить внимание, это – наличие бинарной пары «ограничение» – «гарантия». Суть ее заключается в том, что ограничения для одной стороны трудовых отношений одновременно являются гарантиями для другой. Например, закрытый перечень оснований увольнения по инициативе работодателя является гарантией для работника и ограничением для

работодателя. В связи с этим при конструировании ограничений законодатель, а вслед за ним и правоприменитель, должны обеспечивать оптимальное согласование интересов сторон трудовых отношений, интересов государства (ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)). Такой баланс может быть достигнут путем предоставления соразмерных гарантий для стороны, чьи права ограничиваются. Например, ограничение оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя компенсируется тем, что при увольнении по виновным основаниям работодатель не должен выплачивать выходное пособие.

Следующий аспект теоретико-методологического подхода заключается в том, что при исследовании ограничений в трудовом праве необходимо применять межотраслевой подход. Проблема, существующая в одной отрасли права, может быть решена при помощи другой. Например, с наступлением пандемии коронавируса многие ограничения в трудовом праве вводились Указами Президента РФ и иными подзаконными нормативными правовыми актами, в том числе и региональными, ввиду их экстренности. При этом действующее трудовое законодательство не наделяет Президента РФ и органы исполнительной власти соответствующими полномочиями. Возникает вопрос о законности принятия подобного рода нормативных правовых актов. В доктрине ученые, подчеркивая неправомерность введения ограничений подзаконными актами, приводят аргумент о том, что, исходя из природы подзаконных нормативных правовых актов, они (акты) должны конкретизировать положения закона, а не вводить новые. Такой подход, с нашей точки зрения, является верным. Способ решения данной проблемы можно позаимствовать у налогового законодателя. В общую часть Налогового кодекса Российской Федерации, посвященную источникам, а именно в ст. 4, были оперативно внесены изменения и дополнения, относящиеся к временному расширению полномочий Правительства Российской Федерации. Основываясь на этом опыте, назрела необходимость внести соответствующие изменения и дополнения в ст. 5 ТК РФ для случаев возникновения или угрозы возникновения чрезвычайной ситуации.

Третий аспект методологического подхода заключается в необходимости учета опыта иностранных государств и положений международно-правовых актов. Однако в части рецепции положений зарубежного законодательства и имплементации норм международного права нужно быть последовательным и учитывать особенности национального законодательства и принципы, на которых оно базируется.

Ограничения в трудовом праве, являясь нормой права, имеют свои пределы. Данный момент является четвертым аспектом. Пределами ограничений выступают: 1) соблюдение положений о компетенции органов государственной власти и органов местного самоуправления; 2) так называемая природа нормативного правового акта; 3) принципы трудового права; 4) юридическая сила акта; 5) отдельно стоит выделить принцип «*in favorem*»

(положение работников не может ухудшаться по сравнению с тем, которое регламентировано на предыдущем (более высоком по иерархии) уровне правового регулирования). При закреплении ограничений в нормативных правовых актах законодатель должен учитывать эти пределы. Отдельно стоит упомянуть о таком пределе, как международные стандарты МОТ. Но особенность данных стандартов заключается в том, что они направлены только на защиту интересов работника и не затрагивают при этом вопрос гарантий для работодателя.

Итак, теоретико-методологический подход к изучению ограничений в трудовом праве включает в себя следующие положения: 1) ограничения для одной из сторон трудовых отношений выступают гарантией для другой; 2) межотраслевой подход к изучению ограничений; 3) необходимость учета зарубежного опыта и положений международного права; 4) соблюдение пределов ограничений, установленных в национальном и международном праве.

Кичигин С. В.

ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ СПОРТСМЕНА, ТРЕНЕРА

Кичигин Сергей Владиславович, магистрант 3 курса Кемеровского государственного университета, г. Кемерово, Россия, 76-42-50@mail.ru

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Попова Д. Г.

По общему правилу, выполнение работы по совместительству осуществляется в свободное от основной работы время (ч. 1 ст. 60.1, ч. 1 ст. 282 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ)). Такое содержание дефиниции совместительства является традиционным для отечественного трудового права. Однако, действующее трудовое законодательство предусматривает для некоторых категорий работников, поименованных в ч. 6 ст. 282 ТК РФ, возможность выполнения работы по совместительству в основное рабочее время. Отметим, что Положением о совместительстве 1921 г. аналогичный подход был предусмотрен для всех категорий работников, и ограничивался по сути возможностями работника полноценно выполнять свои обязанности.

Необходимость четкого разграничения рабочего времени по разным местам работы может быть объективно детерминирована следующими обстоятельствами:

- 1) стабильно высокой плотностью трудового процесса, не предполагающего наличия физической возможности выполнения иной работы;
- 2) действительной необходимостью выполнения работы по совместительству по иному рабочему месту. Как правило, это связано либо с местом нахождения материальных средств производства, без которых невозможно выполнение работы, либо с необходимостью обслуживания помещений, техники работодателя, а также с приемом посетителей (клиентов).