

**Остроух А. А.**  
**ВОЗНИКНОВЕНИЕ (УСТАНОВЛЕНИЕ) ОБСТОЯТЕЛЬСТВ,  
ПРЕПЯТСТВУЮЩИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ОСНОВАНИЕ ПРЕКРАЩЕНИЯ  
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

*Остроух Арина Андреевна, студентка 4 курса Белорусского  
государственного университета, г. Минск, Беларусь, a.ostrouh6@gmail.com*

*Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Мотина Е. В.*

В силу специфики труда педагогических работников законодательством установлены дополнительные основания прекращения трудового договора с такими работниками. Согласно п. 7 ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) дополнительным основанием прекращения трудового договора служит возникновение (установление) обстоятельств, препятствующих осуществлению педагогической деятельности или педагогической деятельности в сфере физической культуры и спорта, а также занятию должностей служащих, связанных с выполнением воспитательных функций, и других должностей служащих (профессий рабочих), связанных с постоянной работой с детьми, в соответствии с законодательными актами.

Положения данной нормы применимы к следующим субъектам: лицам, осуществляющим педагогическую деятельность; лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в сфере физической культуры и спорта; должностям служащих, связанных с выполнением воспитательных функций; другим должностям служащих (профессий рабочих), связанных с постоянной работой с детьми. Ранее субъектный состав по данному основанию прекращения трудового договора был менее обширным. В результате изменений трудового законодательства данная норма была дополнена, а именно, по этому основанию могут быть уволены как работники, занимающие должности служащих, связанные с выполнением воспитательных функций, так и другие работники, чьи должности служащих (профессий рабочих), связаны с постоянной работой с детьми. В силу того, что данная норма нуждается в конкретизации, имеется постановление Совета Министров Республики Беларусь от 2 сентября 2022 г. № 583 «Об утверждении перечня должностей педагогических работников, должностей служащих, связанных с выполнением воспитательных функций, других должностей служащих, профессий рабочих, связанных с постоянной работой с детьми». Данный перечень является исчерпывающим. Однако полагаем, что он является максимально широким и, как следствие, не отвечает заявленным целям правового регулирования. Так, в его состав включены, в частности, директор зоопарка, шеф-повар, заведующий складом и множество других, которых объединяют лишь сомнения в допустимости отнесения данных трудовых функций к педагогической деятельности или к работе с детьми.

Для возникновения оснований прекращения трудового договора по п. 7 ст. 47 ТК необходимо наличие такого юридического факта, как акт, в

соответствии с которым возникает (устанавливается) препятствие для осуществления данной деятельности. Такими актами являются:

– вступивший в законную силу приговор суда о лишении права заниматься педагогической деятельностью (в сфере физической культуры);

– справка о наличии судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования;

– вступивший в законную силу обвинительный приговор суда за совершение преступлений, предусмотренных Уголовным кодексом Республики Беларусь и конкретизированных в ст. 27-1 Закона Республики Беларусь от 19 ноября 1993 г. № 2570-ХІІ «О правах ребенка»;

– вступившее в законную силу решение суда о признании гражданина недееспособным или ограниченно дееспособным;

– медицинская справка о состоянии здоровья подтверждающая наличие заболеваний, включенных в перечень заболеваний, являющихся препятствием для осуществления педагогической деятельности;

– вступившее в силу решение, вынесенное Дисциплинарной антидопинговой комиссией о спортивной дисквалификации.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что прекращение трудового договора по данным основаниям не предполагает права сторон трудового договора самостоятельно принимать решение о прекращении или сохранении трудового отношения. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, регулируется ст. 44 ТК. Одним из оснований выступает возникновение установленных законодательством ограничений на занятие определенными видами деятельности, препятствующих продолжению работы. Вследствие того, что реализация нормы, предусмотренной п. 7 ст. 47 ТК, во-первых, не зависит от воли сторон, во-вторых, данная норма тождественна основанию увольнения по п. 7 ст. 44 ТК, считаем необходимым исключить рассматриваемую норму из ст. 47 ТК, а п. 7 ст. 44 ТК изложить в следующей редакции: «...возникновение установленных законодательством ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности, препятствующих продолжению работы». Следует обратить внимание на необходимость пересмотра перечня оснований, выступающих препятствием для осуществления педагогической деятельности, в связи с наличием несоразмерности возникших обстоятельств правовым последствиям.

***Павлова Д. В.***

## **ВЫГОВОР КАК ВИД ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ**

*Павлова Дарья Владимировна, студентка 2 курса Академии управления при Президенте Республики Беларусь, г. Минск, Беларусь,  
pavlovadarya05@gmail.com*

*Научный руководитель: старший преподаватель Киселева Л. А.*

В соответствии с законодательством о труде Республики Беларусь наниматель имеет право привлекать работника к дисциплинарной ответственности. Основанием для привлечения к дисциплинарной