

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

ответственности может послужить противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей.

За совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику меры дисциплинарного взыскания: замечание; выговор; лишение стимулирующих выплат полностью или частично на срок до 12 месяцев; увольнение по п. 6–11 ст. 42 и п. 1, 1², 5¹, 9 и 10 ч. 1 ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК).

Для отдельных категорий работников с особым характером труда могут применяться и другие меры дисциплинарного взыскания, предусмотренные нормами дисциплинарных уставов и положений о дисциплине, регулирующих вопросы определения дисциплинарного проступка, порядка и сроков применения дисциплинарных взысканий, правомочности должностных лиц применять дисциплинарные взыскания, порядка и сроков обжалования дисциплинарных взысканий (в частности, Дисциплинарным уставом органов внутренних дел Республики Беларусь, утвержденным Указом Президента Республики Беларусь от 29.05.2003 № 218, в качестве мер дисциплинарного взыскания предусмотрены также строгий выговор, лишение нагрудного знака органа внутренних дел, исключение из Книги почета органа внутренних дел, понижение в специальном звании на одну ступень, понижение в должности).

Согласно положениям ч. 3 ст. 198 ТК право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю. Указанные меры должны применяться с учетом тяжести совершенного дисциплинарного проступка, обстоятельств при котором он совершался, с учетом предшествующего поведения работника и отношения к работе.

Выговор является одной из разновидностей мер дисциплинарного взыскания. Он применяется в случае противоправного, виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения работником возложенных на него трудовых обязанностей, нарушения трудовой дисциплины.

Выговор означает строгое словесное внушение работнику со стороны нанимателя и налагается за более серьезные проступки, чем замечание. В случае востребованности для нанимателя конкретного работника применение к нему замечания и выговора, в том числе неоднократного, не является достаточно эффективной мерой по обеспечению трудовой дисциплины, поскольку не влечет для работников негативных последствий, за исключением потенциально возможного расторжения трудового договора по инициативе нанимателя в соответствии с п. 6 ст. 42 ТК за неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание. Привлечение работника к дисциплинарной ответственности, в том числе применение выговора, не заносится в трудовую книжку, однако отражается в характеристике, выдаваемой нанимателем, которая относится к документам, предъявляемым при приеме на работу, что может оказать нежелательные последствия на дальнейшее трудоустройство.

Законодательство о труде не устанавливает перечень нарушений, за совершение которых может применяться выговор. В ряде случаев работники

считают, что привлечь их к дисциплинарной ответственности можно только за невыполнение обязанностей, предусмотренных законодательством, а также локальными правовыми актами, факт ознакомления работника с которыми должен подтверждаться подписью работника. Однако в соответствии с ч. 1 ст. 53 ТК работник обязан выполнять как письменные, так и устные приказы (распоряжения) нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным правовым актам, следовательно, их невыполнение либо ненадлежащее выполнение без уважительной причины служит основанием для применения к работнику мер дисциплинарного взыскания, в том числе в виде выговора.

Применение выговора к работнику за совершение дисциплинарного проступка в соответствии с ч. 4 ст. 199 ТК дает нанимателю право на: уменьшение (лишение) премий, изменение времени предоставления трудового отпуска, а также другие меры воздействия. Виды и порядок применения данных мер определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными локальными правовыми актами.

Практическая значимость выговора как вида дисциплинарного взыскания может быть выражена в трех основных аспектах: выговор дает право нанимателю применить дополнительные меры воздействия на работника, выговор может послужить законным основанием для последующего увольнения работника (при совершении очередного дисциплинарного проступка), а также может рассматриваться в качестве меры соблюдения производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины в организации.

Прокошкина Д. С.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРАНСГРАНИЧНЫХ СПОРОВ О ДЕТЯХ

*Прокошкина Дарья Сергеевна, студентка 3 курса Саратовской государственной юридической академии, г. Саратов, Россия,
prokoshkinadaria@mail.ru*

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Ткачева Н. Н.

В последнее десятилетие увеличилось создание интернациональных семей граждан Российской Федерации с гражданами других государств, и как следствие, появление детей в подобных браках. Возникающие семейные правоотношения имеют сложное правовое регулирование разными правовыми системами и, как правило, переходят из национального регулирования в международное, что обуславливает определенные трудности при определении законодательства, в случае возникновения необходимости судебной защиты нарушенных прав и интересов по спорам, связанным с детьми, в частности по искам о возвращении ребенка и осуществлении прав доступа в отношении него.

К числу международных договоров, закрепляющих права детей относится Гаагская Конвенция о гражданско-правовых аспектах международного