ский законодатель не представляет работнику возможности лично защищать свои права, что ограничивает сферу реализации самозащиты. Необходимо на основе научных исследований, в том числе в сравнительно-правовом аспекте, с учетом опыта России разработать понятийный аппарат института самозащиты в трудовом праве, основания и способы, сферу применения, а также ряд конкретных норм, позволяющих повысить эффективность реализации трудовых прав и их защиты.

ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РУКОВОДИТЕЛЕМ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНАМИ КОЛЛЕГИАЛЬНОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА

И. О. Ворончук, Белорусский государственный университет

Порядку заключения трудового договора с руководителем организации посвящена одна статья Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) – ст. 254, согласно которой трудовой договор с руководителем организации заключается собственником имущества организации или уполномоченным им органом. Действие анализируемой статьи также может быть распространено на членов коллегиального исполнительного органа в случае, если это предусмотрено учредительными документами организации-нанимателя. При этом указание на распространение на членов коллегиального исполнительного органа положений специальной главы 18 ТК исключительно в трудовых договорах не будет влечь юридически значимых последствий. Заключение трудового договора могут предшествовать установленные собственником имущества организации или уполномоченным им органом в учредительных документах процедуры (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и др.). Отметим, что законодатель называет неисчерпывающий перечень процедур, в совокупности с трудовым договором входящих в сложный юридический состав, влекущий возникновение трудовых отношений. Так, в юридической литературе к числу таких процедур нередко относят утверждение в должности. Буквальное толкование ст. 254 ТК позволяет сделать вывод о неправомерности практики закрепления процедур, предшествующих заключению трудового договора с руководителем организации и членами коллегиального исполнительного органа, в локальных нормативных правовых актах организации без первоначального включения соответствующих положений в учредительные документы организации.

И. А. Костян выделяет два этапа процедуры приема работника на работу: 1) заключение трудового договора; 2) оформление приема на работу, что осуществляется путем издания приказа о приеме на работу, внесения соответствующей записи в трудовую книжку и оформления иных необходимых кадровых документов. Необходимо отметить, что вышеуказанный подход к структуре процесса заключения трудового договора

характеризуют лишь общую модель данного процесса без ее приспособления к специфике процедуры заключения трудового договора (приема на работу) с отдельными категориями работников, в том числе тех, заключению трудовых договоров с которыми предшествует проведение определенных процедур, в частности, с руководителем организации и членами коллегиального исполнительного органа.

Совокупность юридических фактов, т. е. сложный юридический состав, наиболее часто имеет место при заключении трудового договора с руководителем организации и членами коллегиального исполнительного органа, что может быть определено как специфика заключения трудового договора с данными категориями работников. Представляется возможным выделить две основные стадии (этапа), опосредующие прием на работу в качестве руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа: 1) принятие решение о заключении трудового договора с конкретным лицом. Принятие данного решения может быть облечено в форму одной из процедур, сутью которых выступает определение того, кто именно будет допущен к управлению организацией; 2) непосредственно заключение трудового договора с руководителем организации и каждым из членов коллегиального исполнительного органа. Впоследствии трудовой договор выступает в качестве основания для издания приказа о приеме на работу (вступлении в должность).

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРИЕМА НА РАБОТУ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: НОВАЦИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Ю. И. Мильто, Белорусский государственный университет

В последнее время в мире все большую актуальность приобретает проблема нехватки медицинских работников, что обусловлено сочетанием социального, демографического, экономического факторов, к ним можно отнести старение населения, уменьшение числа медицинских работников в трудоспособном возрасте, недостаточное финансирование систем здравоохранения и др. В Республике Беларусь нехватка врачей оценивается в 4,5 тыс. Один из способов заполнения вакуума в сфере здравоохранения, а именно дефицит медицинских работников, может быть восполнен не только путем привлечения внутренних кадров, но также путем найма квалифицированных медицинских работников за рубежом.

Законом Республики Беларусь от 10.07.2012 № 426-З в ст. 56 Закона Республики Беларусь от 18.06.1993 (редакция от 10.07.2012) «О здравоохранении» впервые внесены изменения, согласно которым сняты ограничения на занятие должностей медицинских работников и врачей-специалистов только лицами, постоянно проживающими в Республике Беларусь. Думаем, данная поправка даст возможность не только улучшить