

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

ситуацию кадрового обеспечения в области отечественного здравоохранения, но и создаст условия для реального обмена профессиональным опытом между специалистами из разных государств. Если проследить динамику развития законодательства в части регулирования приема на работу медицинских работников, начав с первого Закона «О здравоохранении» от 18.06.1993, принятого в Республике Беларусь после распада СССР, то можно заметить определенную цикличность в трансформации законодательства. В частности, законодатель то вводит, то отменяет требование о прохождении стажировки (интернатуры), то предоставляет право сдачи квалификационного экзамена без прохождения интернатуры определенной категории лиц. С 2008 г. законодатель разграничивает должности медицинского работника и врача-специалиста и дифференцирует порядок приема на работу в зависимости от того, на какую должность претендует работник. Часть 4 ст. 56 Закона Республики Беларусь «О здравоохранении» от 10.07.2012 вводит положение, что лица, имеющие высшее или среднее специальное медицинское образование, не работавшие по имеющейся специальности более четырех лет, могут быть допущены к занятию должностей медицинских работников только после подтверждения своей квалификации и на основании проверочного испытания, проводимых в порядке, установленном Министерством здравоохранения Республики Беларусь. Данная статья предусматривает необходимость подтверждения своей квалификации только лицами, претендующими на занятие должностей медицинских работников, но не врачей-специалистов. Полагаем, данный пробел законодательства следует устранить, предусмотрев необходимость подтвердить квалификацию и указанной категории работников. Также отметим, что занимать должности медицинских работников могут лица и без медицинского образования, и следовательно, им не следует подтверждать свою квалификацию.

С учетом специфики направленности медицинской деятельности, объектом которой является жизнь и здоровье человека, имеет смысл детализировать, как именно будет подтверждаться квалификация лица, не работавшего по специальности более четырех лет. Считаем, что одним из вариантов может быть стажировка (практика) лица по специальности, на которую он претендует, в течение определенного периода времени, например, в течение года, по результатам которого он допускается к прохождению проверочного испытания.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК ПРАВОВАЯ КАТЕГОРИЯ

Д. С. Маркварт, Белорусский государственный университет

Заработная плата как правовая категория представляет собой элемент трудового правоотношения. Правовой аспект заработной платы отражает такой важный признак трудовых правоотношений, как возмезд-