

Министерство образования Республики Беларусь  
Учреждение образования «Барановичский государственный университет»  
Студенческое научное общество БарГУ

# **СОДРУЖЕСТВО НАУК. БАРАНОВИЧИ-2016**

Материалы XII Международной  
научно-практической конференции  
молодых исследователей

(Барановичи, 19—20 мая 2016 года)

В трёх частях

Часть 1

Барановичи  
БарГУ  
2016

В часть 1 сборника материалов XII Международной научно-практической конференции молодых исследователей «Содружество наук. Барановичи-2016» включены материалы докладов по актуальным проблемам различных научных направлений: филологические науки (русский, белорусский языки); лингвистика (английский, немецкий языки); методика преподавания иностранного языка, правоведение.

Сборник адресован преподавателям и студентам учреждений высшего образования, магистрантам, аспирантам.

Редакционная коллегия:

А. В. Никишова (гл. ред.), А. В. Прадун, В. Н. Кременевская (отв. секретари),  
О. Н. Фенчук, Т. М. Пучинская, А. А. Савко, Н. А. Егорова, М. В. Андрияшко

Рецензент

кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой германских языков факультета международных отношений Белорусского государственного университета М. Ф. Арсентьева

## Список цитируемых источников

1. Осипенко А. Л. Сетевая компьютерная преступность: теория и практика борьбы : монография. Омск : Ом. акад. МВД России, 2009. 377 с.
2. Там же. С. 58.
3. Атаманов Р. С. Основы методики расследования мошенничества в сети Интернет : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.00 ; Моск. гос. юрид. акад. им. О. Е. Кутафина. М., 2012. 28 с.
4. Особенности расследования преступлений, совершённых в банковской сфере / В. В. Улейчик [и др.] // Пробл. предварит. следствия и дознания : сб. науч. тр. / ФГКУ «ВНИИ МВД России», 2011. С. 163—181.

УДК 349.235(476)

Л. А. Березюк

Учреждение образования «Белорусский государственный экономический университет», Минск

## РОЛЬ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В РЕГУЛИРОВАНИИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

**Введение.** Международная организация труда (далее — МОТ) была основана в 1919 г., основной целью её создания стала необходимость выработки единообразного регулирования в сфере труда посредством принятия международно-правовых норм и контроля за их применением [1, с. 276]. Рабочее время, являясь одним из важнейших условий труда, представляет собой направление деятельности МОТ. Со времени создания XIII части Версальского мирного договора в 1919 г., МОТ сделала акцент на необходимости соблюдения условий труда. К ключевым условиям труда МОТ относит рабочее время, минимальную заработную плату и защиту материнства [2, с. 1]. Преамбула к XIII части Версальского мирного договора содержит положение о том, что регулирование рабочего времени, включая установление максимальной продолжительности рабочего дня и недели, является одной из мер для улучшения условий труда. Вышесказанное предопределяет важность и значение установления объёма правового регулирования рабочего времени в рамках деятельности МОТ в целях определения соответствия внутреннего законодательства о труде международным стандартам.

**Основная часть.** Первым международным стандартом МОТ в рассматриваемой области стала Конвенция 1919 г. о рабочем времени в промышленности № 1 (далее — Конвенция № 1). Конвенция № 1 ограничила рабочее время на промышленных предприятиях до 8 ч в день и 48 ч в неделю (за некоторыми изъятиями, установленными Конвенцией № 1), в некоторой степени урегулировала сверхурочное время и его оплату. Главная идея, лежащая в основе Конвенции № 1, состояла в том, что установленные в соглашении принципы должны быть включены в национальное законодательство и проведены в жизнь государствами, ратифицировавшими конвенцию.

Анализ деятельности МОТ позволяет констатировать факт, что усилия МОТ по вопросам рабочего времени не заканчивались Конвенцией № 1. Это подтверждается и тем, что уже на первой ежегодной Международной конференции труда из шести принятых международных конвенций по вопросам труда три конвенции касались рабочего времени (о продолжительности рабочего дня в промышленности, ограничении труда женщин в ночное время, ограничении труда молодёжи в ночное время в промышленности) [3]. Поскольку Конвенция № 1 распространялась только на работников промышленности, в 1930 г. МОТ принимает Конвенцию о рабочем времени в торговле и учреждениях № 30, которая устанавливает пределы ежедневного и еженедельного рабочего времени для работников торговли и учреждений.

Впоследствии стандарты МОТ, касающиеся рабочего времени и других ключевых условий труда, подвергались изменениям, а также закреплялись в иных актах МОТ для того, чтобы учитывать развивающуюся практику и актуальные проблемы при регулировании условий труда. Стандарты МОТ закрепляются в конвенциях и рекомендациях МОТ и формируют совокупность международных трудовых стандартов, которые, как правило, закрепляются повесткой дня работы МОТ. Основной идеей работы МОТ является то, что все государства-члены должны проводить политику, основанную на стратегических целях — обеспечение занятости, социальной защиты, социального диалога и соблюдение прав в сфере труда. Данный постулат воплощён в Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации 2008 г. [4]. В Декларации 2008 года излагается современное видение МОТ своего мандата в эпоху глобализации. Эта имеющая историческое значение Декларация является новым, современным подтверждением ценностей МОТ.

Фактически МОТ приняла 16 конвенций и 11 рекомендаций, связанных с рабочим временем и временем отдыха [5]. Решённые принятием указанных конвенций проблемы включают в себя организацию рабочего времени (в том числе ночной работы, сверхурочной работы, неполного рабочего времени), еженедельного отдыха, оплачиваемых отпусков.

Учитывая вышесказанное, становится очевидным, что разработка трудовых норм и стандартов, а также контроль за их применением является основным направлением деятельности МОТ. Как уже отмечалось, наиболее часто МОТ для этих целей используется принятие конвенций и рекомендаций как основного источника международно-правового регулирования труда. Известно, что отличие этих правовых актов в том, что рекомендации

не подлежат ратификации и не создают юридических обязанностей для государств, а лишь уточняют и дополняют положения конвенций, а также служат ориентирами для разработки национальной политики в области труда.

Республика Беларусь является членом МОТ с 12 мая 1954 г. и ратифицировала 49 её конвенций [6]. К основным актам МОТ, регулирующим рабочее время и участницей которых является Республика Беларусь, относятся следующие: Конвенция 1921 г. о еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях № 14, ст. 2 которой предусматривает период отдыха, включающий не менее 24 последовательных часов в течение каждых семи дней, заранее известный заинтересованным лицам посредством вывешивания объявления либо доведения до них расписания таких дней отдыха (ст. 7); Конвенция 1935 г. о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю № 47, которая обязывает ратифицирующие её государства соблюдать принцип сорокачасовой рабочей недели, применяемого таким образом, чтобы не повлечь понижения уровня жизни работников, а также обязывает принимать меры для соблюдения данного принципа; Конвенция 1936 г. о ежегодных оплачиваемых отпусках № 52, положения которой дают право работникам на шесть рабочих дней оплачиваемого отпуска после непрерывной работы в один год (для работников старше 16 лет), двенадцать рабочих дней (для работников, не достигших 16 лет) с исключением из ежегодного оплачиваемого отпуска праздничных дней и периода болезни; а также предоставляет право на компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении по причине, зависящей от работодателя (ст. 6); Конвенция 1946 г. об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах № 79, устанавливающая запрет на ночную работу, время которой установлено конвенцией для определённых категорий детей и подростков в зависимости от возраста и обязанности их посещать школу; Конвенция 1948 г. (пересмотренная) о ночном труде подростков в промышленности № 90, устанавливающая, что входит в понятие промышленных работ, ночного времени для подростков различных возрастов, а также исключения из запрета работы в ночное время; Конвенция 1957 г. о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях № 106, которая предписывает ратифицирующим её государствам предоставлять работникам еженедельный непрерывный отдых не менее суток (ст. 6) за некоторыми исключениями.

К нератифицированным конвенциям в области рабочего времени относятся следующие наиболее важные акты: Конвенция 1990 г. о работе в ночное время № 171, устанавливающая период ночного времени, особенности ночной работы для женщин, а также определённые гарантии и компенсации, связанные с работой в ночное время; Конвенция 1994 г. о неполном рабочем времени № 175, основной целью которой является установление равного объёма прав и защиты для лиц, работающих в условиях неполного рабочего времени по отношению к лицам, занятым полное рабочее время.

К основополагающим рекомендациям МОТ в области рабочего времени можно отнести следующие: Рекомендация 1962 г. о сокращении продолжительности рабочего времени № 116; Рекомендация 1990 г. о работе в ночное время № 178; Рекомендация 1994 г. о неполном рабочем времени № 182. Ряд рекомендаций МОТ касается еженедельного отдыха, оплачиваемых отпусков, а также соотношения рабочего времени и времени отдыха в определённых сферах деятельности (транспорт, сельское хозяйство, рыболовство и т. д.).

Необходимо отметить, что несмотря на то, что вышеуказанные акты не ратифицированы Республикой Беларусь, большинство общих положений этих конвенций реализовано во внутреннем законодательстве о труде. Например, ст. 117 Трудового кодекса Республики Беларусь устанавливает ночное время с 22 ч до 6 ч с сокращением на один час продолжительности работы; запрет на ночную работу беременных женщин и работников моложе 18 лет; ст. 118 закрепляется, что неполное рабочее время устанавливается по соглашению между работником и нанимателем, а также случаи, когда наниматель обязан устанавливать неполное рабочее время. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений трудовых прав (в том числе ограничения продолжительности трудовых отпусков и исчисления трудового стажа) [7]. И это лишь малая часть норм, являющихся подтверждением реализации многих важнейших положений МОТ во внутреннем законодательстве Республики Беларусь в части соблюдения трудовых прав. Вышесказанное подтверждает не только то, что многие положения международных стандартов МОТ реализованы в законодательстве о труде Республики Беларусь, но и то, что во многих случаях внутреннее законодательство Республики Беларусь предусматривает для работников даже большую защиту, чем та, которая предусмотрена актами МОТ.

**Заключение.** За все годы существования МОТ, учитывая и национальный законодательный опыт, выработала определённые стандарты в области рабочего времени, каждым своим актом подтверждая значимость этого института трудового права. Международное регулирование рабочего времени продолжает быть актуальным сегодня, так как каждый работник должен иметь право на защиту своего здоровья от чрезмерных перегрузок, достойный уровень оплаты труда, а также право на соблюдение баланса между работой и личной жизнью. Отметим, однако, что, несмотря на значимость рабочего времени как одного из важнейших условий труда, на уровне МОТ не выработан единый акт, регулирующий данный вопрос. Выработка такого акта позволила бы унифицировать стандарты МОТ, упростить их использование во внутреннем законодательстве, а также определить актуальные вопросы в правовом регулировании рабочего времени и выработать предложения по совершенствованию внутреннего законодательства различных государств.

#### Список цитируемых источников

1. Курс трудового права. Общая часть : учеб. пособие / А. А. Войтик [и др.] ; под общ. ред. О. С. Курьлевой, К. Л. Томашевского. Минск : Тесей, 2010. 602 с.
2. Working conditions laws report 2012: A global review / Naj Ghosheh ; International Labour Office. Geneva : ILO, 2013. 84 p.
3. Курс трудового права. Общая часть : учеб. пособие / А. А. Войтик [и др.] ; под общ. ред. О. С. Курьлевой, К. Л. Томашевского. С. 277.

4. Working conditions laws report 2012: A global review.
5. Ibid. P. 4.
6. NORMLEX. Information System on International Labour Standards. Country profiles — Belarus [Electronic resource]. URL: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110\\_COUNTRY\\_ID:103154](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:103154) (дата обращения: 01.03.2016).
7. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : с изм. и доп. от 15 июля 2015 г. № 305-3 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь, 21.07.2015, 2/2303.

УДК 657.631.6:34(476)

Е. П. Галенчик, Е. И. Стрельченок

Учреждение образования «Белорусский государственный экономический университет», Минск

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ АУДИТОРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

**Введение.** Анализ законодательства об аудиторской деятельности позволяет сделать вывод о том, что оно в значительной степени отстаёт от стремительно развивающихся общественных отношений, не решает всех проблем, связанных с правовой регламентацией отношений, складывающихся в процессе проведения аудита.

**Основная часть.** Аудиторская деятельность — сравнительно новый вид предпринимательской деятельности в Республике Беларусь. В связи с этим можно говорить о тех проблемах, которые требуют серьёзных доработок.

Одним из обязательных требований к претендентам на получение квалификационного аттестата является наличие стажа по специальности, соответствующей экономическому или юридическому образованию, не менее трёх лет. В связи с тем, что достоверность результатов аудиторской деятельности во многом зависит от профессиональной компетенции auditors, то одной из доработок должно стать следующее: наличие стажа по специальности, соответствующей экономическому или юридическому образованию, не менее трёх лет, *при этом не менее двух последних лет он должен непосредственно работать в аудиторской организации.* Данное положение закреплено в российском законодательстве.

Следует отметить, что одним из основных вопросов на данный момент является вопрос ответственности auditors. Предусмотрена ответственность за нарушение законодательства Республики Беларусь об аудиторской деятельности; нарушение условий договора оказания аудиторских услуг; достоверность аудиторского мнения, выраженного в аудиторском заключении; выдачу (подписание) заведомо ложного аудиторского заключения [1].

В настоящее время особое внимание уделяется обязанности аудитора оказывать аудиторские услуги надлежащего качества. Это связано в первую очередь с тем, что Закон Республики Беларусь «Об аудиторской деятельности» содержит положение, в соответствии с которым проведение аудита не освобождает аудируемое лицо от ответственности за нарушение порядка осуществления хозяйственной деятельности, несоответствие представляемой бухгалтерской (финансовой) отчётности требованиям законодательства [2].

Аудитор приглашается именно для того, чтобы выявить и указать на ошибки, а при отсутствии существенных ошибок дать положительный отзыв о состоянии финансовой (бухгалтерской) отчётности. Если аудитор даёт положительное заключение, то тем самым он признаёт хорошее качество работы персонала заказчика и даёт ему все основания доверять своей первичной бухгалтерской документации и финансовой (бухгалтерской) отчётности, а также использовать её в текущей хозяйственной деятельности (в том числе в общении с органами власти).

Соответственно, если вследствие оказания аудиторских услуг им высказано неверное суждение о состоянии финансовой (бухгалтерской) отчётности заказчика, то услугу следует расценивать как некачественную, а аудитор может быть привлечён к гражданско-правовой ответственности за ненадлежащее исполнение своих обязательств [3].

Как следствие, в результате ненадлежащего исполнения аудитором своих обязанностей нарушается право заказчика на получение достоверного квалифицированного мнения о том, как справляется его персонал с ведением бухгалтерского учёта и составлением финансовой (бухгалтерской) отчётности. Восстанавливая данное право (получая верную, основанную на законе информацию о состоянии своей финансовой (бухгалтерской) отчётности), он несёт определённые затраты, обусловленные характером механизма восстановления данного права — компетентной проверкой со стороны уполномоченных органов с возможным применением определённых финансовых санкций.

Определено, что с точки зрения финансовых последствий ответственность аудиторской организации перед государством более ощутима (более строгая), чем ответственность перед контрагентами [4].

Оптимальным способом решения рассматриваемой проблемы может быть включение норм в Закон Республики Беларусь «Об аудиторской деятельности», предусматривающих ответственность аудитора за составление им аудиторского заключения, содержащего неверное мнение о достоверности бухгалтерской отчётности аудируемого лица [5].

Представляется необходимым установление административной ответственности в виде штрафа за нарушение норм публичного характера, регулирующих проведение аудиторского финансового контроля, что позволит устранить имеющийся пробел в правовом регулировании.