

Большое значение имеет формирование института банкротства физических лиц. Введение в действие указанного института в Республике Беларусь является реальной необходимостью в связи со становлением и развитием рыночной экономики и гражданского оборота.

Белорусская система является достаточно гибкой, она позволяет в полном объеме учитывать условия банкротства должника применительно к любому конкретному случаю. Однако в действующем законодательстве об экономической несостоятельности (банкротстве) имеются недостатки, связанные с вопросом погашения требований кредиторов. Во-первых, необходима детальная регламентация очередей кредиторов (не указывается перечень всех кредиторов, которые включены в каждую из очередей). Во-вторых, отсутствует ранжированность требований внутри каждой очереди, как результат — выделяют два варианта: либо удовлетворяются требования всех кредиторов указанной очереди, либо при нехватке ресурсов должника выплаты распределяются между ними соразмерно требованиям. В-третьих, отсутствует отделение штрафных санкций от основного обязательства.

В сфере регламентирования очередности удовлетворения требований кредиторов примерным является законодательство Бельгии, где каждая очередь подробно описана, внутри очереди устанавливается последовательность удовлетворения требований кредиторов данной очереди. Кроме этого, рассматривается вариант конкуренции требований аналогичных кредиторов и разъясняется, кто из них и при каких условиях будет иметь приоритет. В бельгийском законодательстве имеет место индивидуальный подход к каждой группе кредиторов — порядок удовлетворения требований отчетливо и детально описан. Примером может служить положение, что к требованиям необеспеченных кредиторов применяется принцип равной доли, обеспеченные же кредиторы не подчиняются правилу пропорционального участия в имуществе банкрота [3].

Заключение. В Республике Беларусь сформировался действенный институт экономической несостоятельности (банкротства) и, в частности, система реализации прав кредиторов. Однако в сложившейся системе регулирования несостоятельности (банкротства) имеется ряд несовершенств, которые необходимо ликвидировать, поскольку они серьезно затрагивают интересы не только субъектов экономической несостоятельности (банкротства), но и государства в целом.

Список цитируемых источников

1. *Иевлев, Д. В.* О проблемах законодательства в банкротстве [Электронный ресурс] / Д. В. Иевлев // КонсультантПлюс. Беларусь. Технология 3000 / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2020.
2. Об экономической несостоятельности (банкротстве) [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь 13 июля 2012 г. № 415-3 : изм. и доп. от 24 окт. 2016 г. № 439-3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Республики Беларусь. — Минск, 2020.
3. Gesetz über die Kontinuität der Unternehmen von 31. JANUAR 2009 [Electronic resource]. — Режим доступа: http://www.scta.be/MalmedyUebersetzungen/downloads/2_0090131.eco.doc. — Дата доступа: 25.04.2020.

УДК 331.584

М. А. Бондаровец

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ЛОКАЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

Введение. В каждой организации с целью обеспечения результативного труда работников необходимо стимулировать качественное исполнение трудовых обязанностей, что, в свою очередь, повысит заинтересованность работников в высоком результате своей деятельности. Стимулирование труда содействует удовлетворению потребностей работников в признании результатов их трудовой деятельности, оценке их значимости для деятельности организации в целом. Вместе с тем нанимателям необходимо индивидуально избирать меры стимулирования каждого работника, поскольку потребности и ожидания работников в сфере поощрения существенно различаются. Данные потребности зависят от уровня образования, квалификации работника, его семейного положения и других обстоятельств.

Основная часть. По словарию С. И. Ожегова, стимулировать — заинтересовывать в чём-либо, т. е. стимулирование труда работников означает обеспечение заинтересованности в наиболее продуктивной деятельности [1].

На данный момент развития трудовых отношений со значительным усилением договорной функции трудового права практика локального регулирования представляет многообразие форм стимулирования наиболее эффективного труда работников организаций. В соответствии со ст. 196 Трудового кодекса «По-

ощрение за труд» наниматели вправе поощрять работников. Виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине [3].

По нашему мнению, стимулирование труда можно разделить на активное и пассивное. Активное стимулирование — это индивидуальное стимулирование, т. е. наниматели стимулируют работников за достижение высоких результатов в труде персонально. В данном случае у нанимателей имеется возможность при выборе меры поощрения учесть пожелания работника.

Пассивное стимулирование адресовано всем работникам. Однако те сотрудники, которые допустили нарушение дисциплины труда, могут быть лишены мер поощрения. Например, лицам, имеющим дисциплинарное взыскание, наниматель вправе не производить дополнительные выплаты к профессиональному празднику, предусмотренные локальными правовыми актами. И активное, и пассивное стимулирование имеет единую цель — обеспечение высокопроизводительного, результативного, творческого труда.

Система стимулирования работников, имеющаяся в организации, должна быть оформлена в виде локальных правовых актов. Это может быть единый внутриорганизационный документ, например, положение об оплате труда и материальном стимулировании, в котором определены условия и механизмы денежного вознаграждения сотрудников, либо целый ряд документов, содержащих положения о системе заработной платы, премиальной системе и системе социальных льгот.

Локальные нормы устанавливают и совершенствуют внутренний трудовой распорядок, отвечающий интересам нанимателя, трудового коллектива, организации в целом, носят преимущественно рекомендательный характер, закрепляя как элемент нормы стимул, являющийся важным фактором, обеспечивающим дисциплину труда.

Одним из ведущих предприятий Республики Беларусь является ОАО «Беларуськалий» — крупнейший производитель и экспортер калийных минеральных удобрений оптом в мире и второй в СНГ. Продукция организации востребована на внутреннем и внешних рынках. Предприятие производит каждую шестую тонну калийных удобрений на земном шаре. Продукция ОАО «Беларуськалий» поставляется в 128 стран, среди которых страны Европы, Восточной Азии, Средиземноморья, Южной и Северной Америки, Африки, а также в Индию и Китай [2]. Несомненно, важное значение в таких условиях приобретают меры стимулирования труда предприятия, их эффективность и одобрение со стороны работников.

В ОАО «Беларуськалий» разработан ряд мер, направленных на стимулирование труда работников, которые можно разделить на три группы: материальные, моральные и смешанные.

К материальным мерам стимулирования труда можно отнести: премии в размере 50 и 100 % месячной тарифной ставки (оклада) к профессиональным праздникам; выплаты при уходе в отпуск на оздоровление. Локальными правовыми актами предусмотрены дополнительные выплаты одному из родителей: при рождении первого ребенка в размере четырех месячных тарифных ставок, второго ребенка — пяти месячных тарифных ставок, третьего и последующих детей — шести месячных тарифных ставок.

Работники предприятия, постоянно работающие на промплощадках рудоуправлений, обеспечиваются проездными билетами с компенсацией в размере 75 %. Регулярно для работников предоставляется автобус для организации посещения медицинских учреждений г. Минска и п. Боровляны. В дни важных событий в жизни работника по его заявлению предоставляются дополнительные выходные дни с оплатой по тарифной ставке (окладу):

- при смерти (в дни похорон) супруги (супруга), детей, внуков, родителей своих и супруга (супруги), зятя, невестки, родных братьев и сестер своих и супруга (супруги), бабушки и дедушки своих и супруга (супруги) — 3 дня;
- при вступлении в брак — 2 дня;
- при собственном юбилее (мужчинам — 50, 60 лет; женщинам — 50, 55 лет) — 1 день;
- одному из родителей в день поступления ребенка в первый класс школы — 1 день;
- одному из родителей в день принятия Военной присяги сыном в Вооруженных Силах Республики Беларусь — 1 день;
- мужу при рождении ребенка (при выписке ребенка из роддома) — 1 день.

К моральным мерам стимулирования труда относятся: присуждение почетных званий «Ветеран труда», «Заслуженный ветеран труда»; награждение Почетной грамотой.

В ОАО «Беларуськалий» хорошо налажено стимулирование труда работников. Во многом это способствует привлекательности работы на предприятии для высококвалифицированных специалистов. Безусловно, стимулирование результативного труда требует дополнительных затрат со стороны нанимателя. Но данные расходы способны принести нанимателю значительную выгоду.

Заключение. Результативность труда обеспечивается путем сочетания активного и пассивного стимулирования, а также моральных, материальных и смешанных мер, при выборе которых нанимателям следует подходить индивидуально, учитывая при этом потребности и ожидания поощряемого работника. Пассивные меры стимулирования труда должны найти четкое закрепление в локальных правовых актах. При этом предоставление таких мер должно ставиться в прямую зависимость от соблюдения дисциплины труда и надлежащего исполнения работником своих трудовых обязанностей.

Список цитируемых источников

1. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. — 4-е изд., доп. — М. : Азбуковник, 2000. — 940 с.
2. О предприятии ОАО «Беларуськалий» [Электронный ресурс] // ОАО «Беларуськалий». — Режим доступа: <https://kali.by/companу/>. — Дата доступа: 11.05.2020.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1998 г. : с изм. и доп. // Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2020.

УДК 340.1

Д. Г. Вацура

Учреждение образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы», Гродно, Республика Беларусь

ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО В ГРАЖДАНСКОМ ПРОЦЕССЕ

Введение. В некоторых случаях граждане не могут или не хотят лично присутствовать в судебном заседании. К юридическим причинам этого можно отнести отсутствие у лица необходимого объема дееспособности, а к фактическим обстоятельствам, препятствующим дееспособному гражданину участвовать в процессе, — болезнь, командировка. Также лицу может понадобиться квалифицированная юридическая помощь в связи с недостаточной правовой грамотностью. Для этих целей в гражданском процессе существует институт представительства, известный уже римскому частному праву.

Целью гражданского представительства является совершение представителем гражданско-правовых сделок и иных правомерных юридических действий от имени и в интересах другого лица.

Основная часть. Под представительством понимается сделка, совершённая представителем от имени представляемого в силу полномочия, основанного на доверенности, законодательстве либо акте уполномоченного на то государственного органа или органа местного управления и самоуправления, непосредственно создает, изменяет и прекращает гражданские права и обязанности представляемого [1].

Представитель допускается к участию в процессе после удовлетворения ходатайства заинтересованного лица, желающего вести дело в суде через представителя. Часть 1 ст. 72 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь от 11 января 1999 года № 238-З (далее — ГПК Республики Беларусь) устанавливает ряд требований, предъявляемых к представителям. Он должен обладать полной дееспособностью в силу достижения 18-летнего возраста и иметь надлежаще оформленные полномочия на ведение дела в суде [2].

Представителями по гражданскому делу могут быть адвокаты; работники юридических лиц — по делам этих лиц; уполномоченные общественных объединений (организаций), которым законом предоставлено право представлять и защищать в суде права и законные интересы членов этих общественных объединений (организаций) и других лиц; уполномоченные организаций, которым законодательством представлено право представлять и защищать в суде права и законные интересы других лиц; законные представители; близкие родственники, супруг (супруга); представители, назначенные судом; один из процессуальных соучастников по делу — по поручению этих соучастников [2].

Также процессуальный закон определяет круг лиц, которые не могут быть представителями. К их числу отнесены лица, не достигшие совершеннолетия. При этом не имеет значения наличие у лица полной гражданской дееспособности, приобретенной до достижения совершеннолетия по основаниям, предусмотренным законом. Исключение из данного правила установлено только для несовершеннолетних родителей, которые могут быть представителями в суде по делам своих детей; лица, признанные в установленном законом порядке недееспособными или ограниченно дееспособными. Согласно ст. 32, 33 Гражданского кодекса Республики Беларусь, над ними устанавливается опека и попечительство, и, соответственно, их права и интересы в суде защищают опекуны и попечители (ч. 2, 4 ст. 59 ГПК Республики Беларусь); судьи, следователи и прокуроры (кроме их участия в деле в качестве законных представителей недееспособных лиц либо представителей суда, прокуратуры или другого органа расследования) [2, 5].

В гражданском процессе принято разграничивать факультативное и обязательное представительство [4, с. 233].

При обязательном представительстве рассмотрение дела без представителя невозможно. Подобное имеет место в случае, если юридически заинтересованным в исходе дела лицом выступает: гражданин, являющийся процессуально недееспособным (малолетний, душевнобольной) — ч. 1 ст. 74 ГПК Республики Беларусь; гражданин, не обладающий полной дееспособностью (несовершеннолетний в возрасте от 14 до 18 лет); гражданин, признанный ограниченно дееспособным; гражданин, признанный судом безвестно отсутствующим; юридическое лицо, имеющее коллегиальный орган управления (правление, совет и др.) [2].