

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

Следует отметить, что в Республике Беларусь достигнуты определённые результаты по борьбе с коррупцией, что доказывает нахождение страны на 107 месте (из 177 стран мира) по восприятию коррупции в списке международной организации Transparency International за 2015 г. [8].

Заключение. Коррупция как общественное явление всегда было, есть и будет существовать. Однако устранение коррупции как антиобщественного феномена требует смены определённых блоков системы этических норм, ценностей и поведения человека в обществе. Важно отметить, что любой человек может являться как породителем, так и жертвой данного вида преступления. Поэтому необходимо осознавать, что только человеку и дано право быть как механизмом запуска, так и инструментом противодействия коррупции.

Список цитируемых источников

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года [Электронный ресурс] : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь, 24.11.2004, 1/6032.
2. Исследовательский центр ИПМ [Электронный ресурс]. URL: <http://www.research.by> (дата обращения: 11.01.2016).
3. Уголовный кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 9 июля 1999 г., № 275-3 : принят Палатой представителей 2 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 24 июня 1999 г. : с изм. и доп. от 19 июля 2016 г. № 407-3 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь, 20.07.2016, 2/2403.
4. Хилота В. В. Хищение путём злоупотребления служебными полномочиями [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Беларусь. Минск, 2016.
5. О судебной практике по делам о преступлениях против интересов службы (ст.ст.424—428 УК) [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верхов. Суда Респ. Беларусь от 16 дек. 2004 г. № 12 : с изм. и доп. от 31 марта 2016 г. № 2 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь, 07.04.2016, 6/1534.
6. Исследовательский центр ИПМ [Электронный ресурс]. URL: <http://www.research.by> (дата обращения: 11.01.2016).
7. Там же.
8. Transparency International [Electronic resource]. URL: <http://www.transparency.org> (дата обращения: 11.01.2016).

УДК 349.2

Т. В. Гринюк

Частное учреждение образования «БИП — Институт правоведения», Гродно

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РУКОВОДИТЕЛЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

Введение. Организация труда в любой сфере построена таким образом, что должно присутствовать лицо, руководящее процессом труда, лицо, которое может направить в нужное русло трудовую деятельность целой группы людей, определить общую цель и задачу для каждого. Такие люди должны, несомненно, обладать задатками лидера, способностью объединить подчас разрозненную группу людей, чётко определив права и обязанности каждого. Роль руководителя связана с повышенной ответственностью за принимаемые решения и вверенных в подчинение людей, в связи с чем разработка эффективных, более совершенных механизмов и инструментов правового регулирования труда руководителя должна стать одной из наиболее важных, актуальных задач трудового права. Проблемы и противоречия, возникающие при применении соответствующих норм, регулирующих труд руководителя, могут затрагивать не только самого руководителя, но и управляемую им организацию в целом.

Актуальность темы исследования обусловлена и тем, что трудовой договор с такой категорией работников, как руководитель, имеет исключительное теоретическое и практическое значение, так как именно на его основании возникают трудовые отношения с лицами.

Основная часть. Под термином «руководитель организации» следует понимать работника, обладающего специальным трудовым статусом, который в соответствии с законом или учредительными документами организации осуществляет руководство этой организацией в качестве единоличного исполнительного органа.

Руководитель организации приобретает свой статус после выполнения ряда административных процедур, предусмотренных законом и локальными нормативными актами организации, которые предшествуют заключению трудового договора.

В соответствии со ст. 254 Трудового кодекса Республики Беларусь трудовой договор с руководителем организации заключается собственником имущества организации либо уполномоченным им органом (организацией) на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон, если иное не предусмотрено законодательными актами [1]. Законодательством или учредительными документами организации могут быть предусмотрены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителями организации. Кроме того, спецификой трудовых отношений руководителя организации является то, что трудовой договор (контракт) с руководителем заключает собственник имущества организации либо уполномоченный им орган, они же принимают решение и о прекращении трудовых отношений с руководителем.

Буквальное толкование ст. 254 Трудового кодекса Республики Беларусь 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.

Выделяют два этапа процедуры приёма работника на работу: 1) заключение трудового договора; 2) оформление приёма на работу, что осуществляется путём издания приказа о приёме на работу, внесения соответствующей записи в трудовую книжку и оформления иных необходимых кадровых документов [2].

Необходимо отметить, что данный подход к структуре процесса заключения трудового договора характеризует лишь общую модель этого процесса без её приспособления к специфике процедуры заключения трудового договора с отдельными категориями работников, в том числе тех, заключению трудовых договоров с которыми предшествует проведение определённых процедур, в частности, с руководителем организации и членами коллегиального исполнительного органа.

Представляется возможным выделить основные стадии, опосредующие приём на работу в качестве руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа: 1) принятие решения о заключении трудового договора с конкретным лицом; 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 приёме на работу.

В трудовом договоре с руководителем организации должны определяться: 1) данные о руководителе и нанимателе, заключивших трудовой договор; 2) место работы; 3) трудовая функция.

Наименование профессий, должностей, специальностей должно соответствовать квалификационным справочникам, утверждаемым в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь [3]. Наименование должности руководителя зависит от уровня управления, организационной структуры, характера полномочий, ответственности и других факторов.

Особенности заключения контрактов с руководителями предусмотрены Декретом № 29. В этом случае минимальный срок контракта с руководителем ограничивается одним годом [4]. Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме, оформляется не менее чем в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон трудового договора (контракта).

С момента подписания трудового договора (контракта) лицо приобретает статус руководителя юридического лица. Одновременно с этим возникает обязанность по совершению определённых действий, направленных на придание необходимой публичности указанному факту. Непосредственно в день вступления в силу трудового договора (контракта) руководитель издаёт приказ о том, что он приступает к исполнению своих обязанностей.

При вступлении в должность нового руководителя необходимо провести инвентаризацию и оформить соответствующим актом приём и передачу дел и документов. Эта мера позволит новому руководителю ознакомиться с состоянием дел в организации, особенно в том случае, когда руководитель не являлся ранее работником данной организации и не имеет о ней полного представления.

Заключение. В целом правовое положение руководителя организации определяется сложностью его трудовой функции, его ролью в организации в целом, степенью ответственности, особыми условиями возникновения и прекращения трудовых отношений. Правовое регулирование труда руководителя организации является в настоящее время одной из наиболее сложных и дискуссионных тем в трудовом праве Республики Беларусь. На современном этапе развития экономики страны эти вопросы становятся всё более важными и актуальными.

Список цитируемых источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-3 : 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.
2. Зайцева О. Б. Дифференциация правового регулирования труда руководителя в связи с принятием нового Трудового Кодекса // Трудовое право. 2003. № 3. С. 15—19.
3. Кеник К. И. Особенности заключения и расторжения трудового договора (контракта) с руководителем организации // Кадровая служба. 2008. № 1. С. 17—25.
4. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь от 26 июля 1999 г., № 29 : с изм. и доп. от 13 фев. 2012 г. № 1 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь, 14.02.2012, 1/13294.