

А. А. Греченков

(Академия МВД Республики Беларусь)

И. В. Колодинская

(Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины)

ПООЩРЕНИЕ КАК СТИМУЛИРУЮЩАЯ МЕРА ДЛЯ УСПЕШНОГО СОВМЕЩЕНИЯ РАБОТЫ С ПОЛУЧЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ

В материале рассматриваются нормы, регулирующие поощрение работников, совмещающих работу с получением образования, определяется их стимулирующий характер, проводится сравнительно-правовой анализ законодательства Беларуси и государств – членов СНГ и ЕАЭС. Авторами отмечаются как положительные стороны, так и недостатки правового регулирования поощрения работников, совмещающих работу с получением образования, формулируются конкретные предложения по его возможному совершенствованию.

Изучение норм о поощрении работников, совмещающих работу с получением образования, белорусской наукой трудового права обусловлено значительной ролью этих норм в деле обеспечения экономики страны высококвалифицированными кадрами в интересах личности, общества и государства [1, с. 81].

Стимулирующая функция поощрительных норм в трудовом праве, включая поощрение работников, совмещающих работу с получением образования, признается многими белорусскими и российскими специалистами: О.В. Абрамовой, В.И. Кривым, В.И. Никитинским, И.О. Опанасюк, Л.Я. Островским, Т.М. Петоченко, Г.В. Хныкиным, Г.Б. Шишко и др.

Несмотря на то, что в советский период поощрение работников, совмещающих работу с получением образования, обоснованно признавалось одним из наиболее действенных юридических стимулов для подготовки высококвалифицированных специалистов [2, с. 433–434], после распада СССР на постсоветском пространстве из всех государств – членов СНГ и ЕАЭС нормы, предусматривающие поощрение работников, совмещающих работу с получением образования, в составе национального законодательства о труде сохранили только Республика Беларусь и Украина.

Так, в ст. 205 «Поощрение работников, совмещающих работу с получением образования» Трудового кодекса Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. (далее – ТК Беларуси) сказано: «При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по должности служащего (профессии рабочего) или при продвижении по работе учитываются успешное прохождение работниками профессиональной подготовки, повышение квалификации, прохождение переподготовки, стажировки работников, наличие общего среднего, профессионально-технического образования, а также получение ими среднего специального, высшего образования, наличие ученой степени, ученого звания.» [3].

В ст. 203 «Поощрение работников, совмещающих работу с учебой» Кодекса законов о труде Украины от 10.12.1971 г. (далее – КЗоТ Украины) говорится: «При повышении квалификационных разрядов или при продвижении по работе должны учитываться успешное прохождение работниками

производственного обучения, общеобразовательная и профессиональная подготовка и успешное прохождение работниками обучения в учебных заведениях.» [4].

Нормы, регулирующие поощрение работников, совмещающих работу с получением образования, следует расценивать как стимулирование работников к повышению их квалификации и конкурентоспособности путем получения образования, поскольку повышение уровня профессионализма работников является неоспоримым плюсом для нанимателя, заинтересованного в результатах своей деятельности [5, с. 70].

Статья 205 ТК Беларуси имеет весьма широкую сферу действия, поскольку распространяется на всех нанимателей независимо от их ведомственной подчиненности или организационно-правовой формы. Следовательно, она может служить принципом, основой при разработке и принятии локальных правовых актов в области совмещения работы с получением образования. Поэтому конкретные условия, а также степень учета повышения работниками своего образовательного и профессионального уровня могут быть отражены в таких актах [6, с. 76].

Следует отметить, что гарантированное продвижение по работе признается важным стимулом не только совмещения работы с образованием, но и мотивации труда, повышения его качества, результативности [7, с. 32–33].

Кроме вышеуказанных поощрительных мер в соответствии с подп. 3.1 п. 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» [8] руководители организаций имеют право устанавливать работникам дополнительные выплаты стимулирующего характера. Такие выплаты в ряде случаев устанавливаются на практике работникам, совмещающим работу с получением образования, и мотивируют тем самым их профессиональный рост.

Вместе с тем в литературе имеются и иные точки зрения по вопросу о возможностях поощрения работников, совмещающих работу с получением образования. К примеру, И.В. Шоломицкая полагает, что факт получения работником образования не может являться основанием для пересмотра оплаты труда данного работника или перевода его на новую более высокооплачиваемую должность [9, с. 244]. Однако, по нашему мнению, позиция И.В. Шоломицкой является не вполне убедительной. Так, в ч. 4 ст. 63 ТК Беларуси говорится о том, что дифференциация размера оплаты труда осуществляется в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников. Отсюда следует, что факт получения работником дополнительного образования (и присвоения соответствующей квалификации), может быть достаточным основанием для пересмотра оплаты труда.

Особого внимания заслуживает мнение Т.М. Петоченко, которая в целях повышения эффективности стимулирования наемного труда в Беларуси считает целесообразным перенять положительный опыт формирования отдельных систем стимулирования, применяемых в зарубежных странах, в частности предусмотреть в Республике Беларусь дифференциацию оплаты труда в зависимости от готовности работника повышать свой профессиональный

уровень [10]. Поскольку наниматель всегда заинтересован в более квалифицированных и мотивированных работниках, а работники – в достойной оплате труда, которая является не только экономическим фактором, но и психологическим, выражающим их социальный статус, наличие в законодательстве о труде такого правового стимула могло бы положительно сказаться на подготовке высококвалифицированных специалистов, производительности труда и, как следствие, экономическом развитии страны.

Следует согласиться с мнением Т.В. Коробкиной, справедливо отмечающей, что учет нанимателем прохождения работниками профессиональной подготовки, повышения квалификации и др. следует понимать как предпочтение при продвижении по работе того работника, который повышает (повысил) свой профессиональный или образовательный уровень успешно [11, с. 76].

Вместе с тем приходится с сожалением констатировать, что Законом Республики Беларусь от 29 июня 2023 г. № 273-З «Об изменении законов по вопросам трудовых отношений», вступающим в силу с 1 января 2024 г. (далее – Закон № 273-З) [12], слово «успешное» из статьи 205 ТК Беларуси исключается. Это аргументируется тем, что достаточным условием для предоставления работникам гарантий, предусмотренных главой 15 ТК Беларуси, должен быть сам факт получения работником образования, а не его успешность. Однако следует иметь в виду, что в ст. 205 ТК Беларуси речь идет отнюдь не о гарантиях, а о поощрении работников, совмещающих работу с получением образования.

Очевидным является также тот факт, что условие успешности в данной статье касается исключительно работников, получающих дополнительное образование. Важно отметить, что в получении такого образования заинтересованы не только сами работники, но и наниматель, в обязанности которого входит создание необходимых условий для прохождения ими профессиональной подготовки, повышения квалификации, прохождения переподготовки, стажировки (ч. 1 ст. 220¹ ТК Беларуси). Определив необходимость получения работниками соответствующего образования и создав для этого все необходимые условия, наниматель, безусловно, рассчитывает на успешное прохождение профессиональной подготовки, повышения квалификации, прохождения переподготовки и стажировки. Очевидно, что то же самое можно утверждать и в отношении успешности получения работниками всех уровней основного образования. На основании сказанного считаем целесообразным успешность получения образования как условие поощрения работников в дальнейшем вновь предусмотреть в ст. 205 ТК Беларуси, распространив его как на дополнительное, так и на основное образование.

Обратим внимание, что условие успешности в КЗоТ Украины сохранилось. На наш взгляд, оно имеет большое положительное значение, поскольку стимулирует работников к повышению их квалификации и конкурентоспособности посредством получения более качественного образования.

На основании вышеизложенного можно сделать следующие основные выводы:

1. Республика Беларусь – одно из двух государств на постсоветском пространстве (наряду с Украиной), которое сохранило в национальном законодательстве о труде поощрительные нормы, стимулирующие совмещение работы с получением образования, что свидетельствует о серьезном внимании в нашей стране к проблеме подготовки высококвалифицированных специалистов. Вместе с тем полагаем, что указанные нормы (ст. 205 ТК Беларуси) требуют дальнейшего развития.

2. По нашему мнению, нормы законодательства о труде Республики Беларусь о поощрении работников, совмещающих работу с получением образования, могут быть приняты во внимание при осуществлении мер по дальнейшему совершенствованию правового регулирования в данной области государств – членов СНГ и ЕАЭС, что будет способствовать стимулированию работников этих стран к получению более качественного образования.

Список использованной литературы:

1. Колодинская, И. В. К вопросу о поощрении работников, совмещающих работу с получением образования / И. В. Колодинская // Научно-практический журнал «Право.by». – 2022. – № 4 (78). – С. 79–85.

2. Комментарий к законодательству о труде / под общ. ред. В.И. Терехилова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрид. лит., 1987. – 672 с.

3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобрен Советом Республики 30 июня 1999 года : в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 г., № 273-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

4. Кодекс законов о труде Украины от 10 дек. 1971 г., № 322-VII [Электронный ресурс] : в ред. Закона Украины от 30.09.2020 г., № 931-IX. – Режим доступа : http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=8651. – Дата доступа : 12.09.2023.

5. Солдатова-Толстова, Т. А. Совмещение работы с получением образования / Т. А. Солдатова-Толстова // Отдел кадров. – 2014. – № 8 (163). – С. 69–75.

6. Греченков, А. А. Трудовое право : учебное пособие / А. А. Греченков. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск : Академия МВД, 2017. – 431, [1] с.

7. Трудовой кодекс Республики Беларусь : вступивший в силу с 01.01.2000 г. : постатейный комментарий : в 9 кн. – Кн. 5, ч. 2 : Глава 12 : Трудовые и социальные отпуска: [по состоянию на 21.06.2000 г.] / Л. Я. Островский. – Минск, 2000. – 190 с.

8. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций VII [Электронный ресурс] : Декрет Президента Республики Беларусь, 15 декабря 2014 г., № 5 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

9. Баранашник, А. В. Трудовой кодекс Республики Беларусь : с изменениями и дополнениями, внесенными Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З : (разъяснения и комментарии, практика применения) / А. В. Баранашник, И. А. Белова, М. С. Мищенко [и др.]. – Минск : Промкомплекс, 2019. – 508 с.

10. Петоченко, Т. М. Правовое стимулирование наемного труда : зарубежный опыт / Т. М. Петоченко // Теоретико-прикладные аспекты занятости и эффективной организации труда в современных условиях : сб. науч. ст. / под ред. И. А. Комоцкой, Т. М. Петоченко. – Минск : Четыре четверти, 2019. – С. 110–127.

11. Коробкина, Т. В. Совмещение работы с обучением : комментарий к изменениям / Т. В. Коробкина, Л. И. Матусевич // Отдел кадров. – 2008. – № 2 (85). – С. 76–85.

12. Об изменении законов по вопросам трудовых отношений [Электронный ресурс] : Закон Республики Беларусь, 29 июня 2023 г., № 273-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

УДК 349.2

Е.Ю. Забрамная

(Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова)

ПРИНЦИП ДОБРОСОВЕСТНОСТИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Актуальным направлением научных исследований в сфере трудового права представляется проблематика правового поведения участников отношений несамостоятельного труда. Одним из наиболее острых аспектов данной проблематики видится вопрос о понятии и содержании недобросовестного поведения работника и работодателя как основных субъектов трудового права, включая соотношение данного вида правового поведения с иными видами, обоснованными в юридической науке, и прежде всего, злоупотреблением правом, а также разработка на этой основе принципа добросовестности в трудовом праве.

Одним из актуальных направлений современных научных исследований в области трудового права является проблематика правового поведения участников (сторон) трудовых отношений, а также непосредственно связанных с ними отношений, возникающих в сфере несамостоятельного (зависимого) труда. В число вопросов, охваченных данной проблематикой, включаются вопросы о понятии и содержании недобросовестного поведения участников указанных отношений, а также о соотношении данного вида правового поведения с иными его разновидностями, обоснованными в юридической науке, – правомерным поведением, правонарушением, объективно противоправным поведением и злоупотреблением правом.

Социальный и правовой антипод недобросовестного поведения – поведение добросовестное – получило наибольшую разработку в науке гражданского права, а также закрепление в гражданском законодательстве. Так, уже в ст. 1 Гражданского кодекса РФ «Основные начала гражданского законодательства» содержится норма о том, что при установлении, осуществлении и защите гражданских прав и при исполнении гражданских обязанностей участники гражданских правоотношений должны действовать добросовестно. Тем не менее, как показывает правоприменительная практика, характеристики добросовестного поведения участников гражданско-правовых отношений формируются в основном казуистически при рассмотрении судами конкретных гражданских дел и оценке поведения участников спорных правоотношений не только с позиций его соответствия нормам позитивного права, но и через призму общепринятых стандартов и мнений [1].

Что же касается трудового права, то уже неоднократно высказывались мнения о целесообразности закрепления в Трудовом кодексе РФ (далее – ТК РФ) положений о необходимости добросовестного поведения субъектов соответствующих правоотношений. В частности, И.К. Дмитриева предложила включить в ст. 2 ТК РФ норму: «Установленные трудовые права используются, а обязанности исполняются соответственно их назначению. Работники и работодатели используют права и исполняют обязанности на основе