

А. А. Греченков

(Академия МВД Республики Беларусь, Минск)

И. В. Колодинская

(Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины, Гомель)

НОВЕЛЛЫ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ О СОВМЕЩЕНИИ РАБОТЫ С ПОЛУЧЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ

В публикации рассматриваются новеллы Трудового кодекса Республики Беларусь о совмещении работы с получением образования, которые вступят в силу с 1 января 2024 года. Обращается внимание на положительные стороны и отдельные недостатки новых норм, вносятся аргументированные предложения по их возможному совершенствованию.

Главой государства 29 июня 2023 г. был подписан Закон Республики Беларусь «Об изменении законов по вопросам трудовых отношений» № 273-3 (далее – Закон № 273-3), который вступает в силу с 1 января 2024 г. Статьей 2 Закона № 273-3 были внесены изменения в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК). Как отмечают в Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь, данные изменения направлены на регулирование вопросов в сфере трудовых отношений с учетом правоприменительной практики, в частности, на усиление социально-трудовых гарантий работников, расширение возможностей использования информационных технологий в регулировании трудовых отношений, корректировку норм по вопросам рабочего времени, предоставления трудовых и социальных отпусков и др. [1].

Изменения ТК, которые произойдут с 1 января 2024 г., затронут и ряд норм, регламентирующих отношения по совмещению работы с получением образования. Отметим, что существенная часть таких норм подлежит корректировке в связи с принятием обновлённого Кодекса Республики Беларусь об образовании (далее – Кодекс об образовании). Так, Законом № 273-3 терминология законодательства о труде приводится в соответствие с терминологией законодательства об образовании, к примеру, «послевузовское» образование станет «научно-ориентированным», а вечерняя и заочная формы получения образования дополнятся дистанционной формой [2, с. 187].

Многие гарантии для работников, совмещающих работу с получением образования, существенно расширятся. В частности, согласно новой редакции п. 4 ч. 2 ст. 120 ТК к сверхурочным работам в дни учебных занятий не смогут привлекаться не только работники, получающие общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования и профессионально-техническое образование, но и работники, получающие среднее специальное, высшее и научно-ориентированное образование.

Обязанностью нанимателя станет предоставление работникам принципиально нового отпуска для завершения работы над диссертацией на соискание ученой степени доктора наук (ст. 187 ТК). Такой отпуск будет предоставляться однократно с сохранением среднего заработка по желанию работника продолжительностью не более 30 календарных дней. Вполне очевидно, что по сравнению с традиционным отпуском, предусмотренным ст. 190 ТК, который предоставляется для работы над диссертацией, новый отпуск может стать для соискателя ученой степени доктора наук одним из важных стимулов к скорейшему завершению работы над докторской диссертацией и его формированию как научного работника высшей квалификации [2, с. 187–188].

Однозначно положительно можно оценить закрепление в ТК обязанности нанимателя предоставлять отпуска работникам для прохождения вступительных испытаний при приеме в учреждения образования, организации, реализующие образовательные программы научно-ориентированного образования, для получения научно-ориентированного образования. Это связано с тем, что наниматель может быть непосредственно не

заинтересован в поступлении работника в аспирантуру с перспективой получения им ученой степени и, как следствие этого, возможной смены места работы. Однако предложенное решение данного вопроса следует рассматривать позитивно в контексте баланса интересов работника, общества и государства.

Следующей положительной новеллой ТК является установление гарантий работникам, совмещающим работу с получением общего среднего образования, специального образования на уровне общего среднего образования, без увязки с наличием направления нанимателя. Это объясняется тем, что в соответствии с Кодексом об образовании общее среднее образование стало обязательным для всех граждан. От наличия направления нанимателя перестанет также зависеть предоставление отпуска без сохранения заработной платы работникам, получающим профессионально-техническое образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования.

Важным нововведением Закона № 273-3 является закрепление в ТК обязанности нанимателя при отсутствии его направления на обучение предоставлять гарантии в виде сокращения рабочего времени и отпуска без сохранения заработной платы работникам, впервые получающим среднее специальное и высшее образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования (ст. 214 ТК) [3, с. 12].

Немаловажным является включение в ТК новой ст. 217, регламентирующей основания для предоставления отпусков в связи с получением образования, отпусков для прохождения вступительных испытаний при приеме в учреждения образования, организации, реализующие образовательные программы научно-ориентированного образования. Такими основаниями являются справка-вызов и извещение, выдаваемые учреждением образования, организацией, реализующей образовательные программы научно-ориентированного образования, или пропуск для участия в централизованном тестировании, выдаваемый учреждением образования. Несмотря на то, что данные основания используются на практике достаточно давно, их закрепление на уровне ТК, по нашему мнению, упростит и упорядочит их применение.

Обратим внимание, что название анализируемой статьи не в полной мере соответствует ее содержанию. Так, из названия статьи вытекает, что речь в ней должна идти об основаниях для предоставления отпусков для прохождения вступительных испытаний исключительно при приеме в учреждения образования, организации, реализующие образовательные программы научно-ориентированного образования, для получения научно-ориентированного образования (эти отпуска предусмотрены ст. 219 ТК). Вместе с тем анализ ч. 2 данной статьи убеждает в том, что в ней говорится об основаниях для предоставления отпусков для прохождения вступительных испытаний при приеме не только в указанные учреждения и организации, но и в учреждения образования для получения среднего специального и высшего образования (указанные отпуска предусмотрены ст. 212 ТК).

На основании вышеизложенного считаем целесообразным в дальнейшем из названия и ч. 2 ст. 217 ТК слова «для получения научно-ориентированного образования» исключить.

Важно обратить внимание на ст. 205 ТК «Поощрение работников, совмещающих работу с получением образования». Законом № 273-3 из данной статьи исключается слово «успешное». Такая корректировка обосновывается тем, что главным условием для предоставления работникам гарантий, предусмотренных гл. 15 ТК, должен быть факт получения ими образования, а не его успешность. Однако следует иметь в виду, что в ст. 205 ТК речь идет не о гарантиях, а о поощрении работников, совмещающих работу с получением образования. Поэтому в данном случае условие успешности получения образования имеет существенное значение, поскольку стимулирует работников к повышению их квалификации и конкурентоспособности посредством получения более качественного образования. С учетом сказанного полагаем, что условие успешности получения образования целесообразно в дальнейшем восстановить в формулировке указанной статьи [4, с. 84].

Необходимо также отметить, что Законом № 273-3 анализируемая статья дополняется ч. 2, предусматривающей предоставление гарантий работникам, совмещающим

работу с получением образования, следующего содержания: «Работникам, получающим образование по направлению нанимателя (по решению нанимателя о направлении на обучение, в соответствии с коллективным договором, трудовым договором или договором в сфере образования) или при отсутствии направления нанимателя предоставляются гарантии в соответствии с настоящим Кодексом, иными актами законодательства.» [4, с. 83–84].

Включение данной нормы в ст. 205 ТК законодатель связывает с возникновением на практике различного понимания сути «направления нанимателя на обучение». С данным аргументом вполне можно согласиться, однако в результате возникло нелогичное смешение в рамках одной статьи, посвященной поощрениям, двух различных понятий – «поощрение» и «гарантии». С учетом сказанного представляется целесообразным название ст. 205 ТК изложить в дальнейшем в следующей редакции: «Поощрение и гарантии при совмещении работы с получением образования».

Хотелось бы особо отметить изменения, которые предусмотрены в ст. 55 ТК «Обязанности нанимателей при организации труда работников». Пункт 11 ч. 1 данной статьи дополняется положением о прохождении работниками аттестации в соответствии с законодательством и в контексте обязанностей нанимателя при организации труда работников будет излагаться в следующей редакции: «обеспечивать профессиональную подготовку, повышение квалификации, переподготовку, стажировку работников и прохождение работниками аттестации в соответствии с законодательством». В связи с указанными изменениями возникает резонный вопрос: о какой аттестации здесь идет речь – об аттестации работников в целях объективной оценки уровня их профессиональной подготовки, деловых и личностных качеств либо об аттестации слушателей и стажеров при освоении содержания образовательных программ дополнительного образования взрослых? Думается, что исходя из того, что норма об аттестации включена в п. 11 ч. 1 ст. 55 ТК, изначально регламентирующий обеспечение профессиональной подготовки, повышение квалификации, переподготовки, стажировки работников, она касается слушателей и стажеров которые проходят аттестацию при освоении содержания образовательных программ дополнительного образования взрослых (ст. 257 и 258 Кодекса об образовании [5], п. 9 Правил разработки и применения учебно-программной документации образовательных программ дополнительного образования взрослых утвержденных постановлением Министерством образования Республики Беларусь 23.12.2022 № 485 [6]). При этом обеспечение профессиональной подготовкой, повышением квалификации, переподготовкой, стажировкой работников заключается в предоставлении им возможности со стороны нанимателя освоить содержание соответствующей образовательной программы, составной частью которой является аттестация. Следовательно, специально выделять аттестацию в п. 11 ч. 1 ст. 55 ТК, на наш взгляд, нецелесообразно. Важно также обратить внимание, что рассматриваемым пунктом регулируются отношения по совмещению работы с получением дополнительного образования взрослых, а п. 12 ч. 1 ст. 55 ТК – отношения по совмещению работы с получением всех видов образования в целом. В связи со сказанным полагаем, что выделение дополнительного образования взрослых в качестве самостоятельного пункта указанной статьи не имеет под собой достаточных оснований. В связи с вышеизложенным в целях приведения норм ст. 55 ТК в соответствие с законодательством о труде и об образовании предлагаем в дальнейшем п. 11 ст. 55 из ТК исключить.

В заключении можно сформулировать следующие основные выводы проведенного исследования. В целом Закон № 273-3 имеет позитивный характер и будет способствовать дальнейшему совершенствованию правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений, включая отношения по совмещению работы с получением образования. Вместе с тем полагаем, что отдельные нормы данного Закона в части регулирования отношений по совмещению работы с получением образования имеют недостатки и содержат спорные положения, в силу чего нуждаются в дальнейшей корректировке.

Список использованной литературы

1. Новшества трудового кодекса [Электронный ресурс] / Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. – Режим доступа : <https://mintrud.gov.by/ru/news-ru/view/novshestva-trudovogo-kodeksa-7231-2023/>. – Дата доступа : 05.11.2023.
2. Колодинская, И. В. Совмещение работы с получением образования в Беларуси : историко-правовое исследование : монография / И. В. Колодинская ; Гомельский гос. ун-т им. Ф. Скорины. – Гомель : ГГУ им. Ф. Скорины, 2023. – 235 с.
3. Томашевский, К. Л. Анализ проекта закона «Об изменении законов по вопросам трудовых отношений» (часть 2) / К. Л. Томашевский // Трудовое и социальное право : ежеквартальный научно-практический журнал. – 2022. – № 2 (42). – С. 6–13.
4. 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.
5. Кодекс Республики Беларусь об образовании : принят Палатой представителей 2 дек. 2010 г. : одобр. Советом Республики 22 дек. 2010 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 06 марта 2023 г., № 1257-3 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2023. – 2/2874.
6. Правила разработки и применения учебно-программной документации образовательных программ дополнительного образования взрослых : утв. постановлением Министерства образования Республики Беларусь, 23.12.2022 г., № 485 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2022. – 8/39816.

УДК 349.244(470)

Л. Г. Джиджавадзе

(Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова, Ярославль)

ТРУДОПРАВОВЫЕ ОГРАНИЧЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

В статье рассматривается проблема обеспечения правовой стабильности в условиях специальной военной операции. Исследуются трудовые ограничения, введение которых стало необходимым ввиду напряженной политической обстановки. Дается авторская оценка регламентированным ограничениям в сравнении с украинским законодательством.

Поводом для внимания к данной теме стало обращение Президента Российской Федерации от 24.02.2022 г. о проведении специальной военной операции по денацификации на территории Украины (далее – СВО), а также Указ Президента РФ от 21.09.2022 № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации» [1]. СВО наряду с пандемией COVID-19 и экономическим кризисом составляет три фактора, вызывающих состояние неопределенности [2]. Наше государство должно и вынуждено адекватно и оперативно реагировать на сложившуюся ситуацию с использованием различных правовых инструментов. Именно в таком положении оказались Правительство РФ и законодатель [3, с. 35]. Одним из способов стабилизации ситуации является использование механизма ограничений. Объявление СВО повлекло за собой целый комплекс ограничений в различных отраслях права, исключением не стало и трудовое право. Нормативное регулирование осуществляется как на федеральном, так и на региональном уровне правового регулирования, ряд вопросов разъясняется на уровне писем Минтруда и иных актов.

Перейдем к анализу трудовых ограничений, связанных с проведением СВО. Первое, на что хотелось бы обратить внимание, это – ограничение права работодателя