

системами и банками. Как негативный фактор следует отметить и то, что отсутствие эффективного правового регулирования не позволяет соответствующим образом организовать взаимодействие со службами безопасности заинтересованных организаций, сводя все к личным контактам.

Все это создает серьезные проблемы борьбы с преступностью в сфере оборота банковских пластиковых карт, а динамика такой преступности не вселяет оптимизма.

В связи с этим, по нашему мнению, эффективная борьба с преступлениями на пластиковом рынке возможна при тесном взаимодействии профессионалов служб безопасности, специалистов банков и процессинговых компаний с правоохранительными органами.

Литература

1. Басецкий И.И., Егоров Ю.А., Шиенок В.П. Преступления в банковской системе: Теория и практика расследования. Мн., 2000.
2. Банковский кодекс Республики Беларусь от 25 октября 2000 г., № 441-з.
3. Абдурагимова Т.И. Расследование изготовления, сбыта и использования поддельных пластиковых карт. М.: Право и закон. 2001.
4. Рудакова О.С. Банковские электронные услуги. Учебное пособие для вузов. М.: Банки и биржи.

К ВОПРОСУ ОБ ИЗМЕНЕНИИ РАЗМЕРОВ МИНИМАЛЬНЫХ КОМПЕНСАЦИЙ В ТРУДОВЫХ КОНТРАКТАХ РАБОТНИКОВ

З.А. Мамонова

Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29) нанимателю предоставлено право заключать с работником контракт.

Контракт – это трудовой договор, заключаемый в письменной форме на определенный в нем срок, содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде и предусматривающий минимальную компенсацию за ухудшение правового положения работника.

Условия и содержание контракта определяются соглашением сторон с соблюдением требований, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК), Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденными постановлением Совета Министров от 25.09.1999 г. № 1476.

Согласно законодательству о контрактах минимальный срок, на который может быть заключен контракт, составляет один год. Максимальный срок

контракта не может превышать пятилетнего срока, установленного ст. 17 ТК для срочного трудового договора, если иное не предусмотрено законодательными актами.

В соответствии с Декретом № 29 контракт может заключаться как при приеме работника на работу, так и с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок.

В качестве основных особенностей контракта выделяются следующие:

- 1) Срочный характер данного вида трудового договора.
- 2) Наличие дополнительных оснований расторжения контракта.
- 3) Установление в контракте конкретной минимальной компенсации за ухудшение правового положения работника.

Целевое назначение минимальных компенсаций за ухудшение правового положения работника – минимально компенсировать особенности правового положения работников, с которыми заключены контракты, по сравнению с правовым положением работников, трудовые правоотношения с которыми регулируются лишь общими нормами законодательства о труде. Эти ухудшения в правовом положении работников проявляются в том, что контракт, имея срочный характер, лишает работника права в пределах срока его действия уволиться по собственному желанию по ст. 40 ТК. При этом наниматель вправе уволить работника по истечении срока контракта по п. 2 ст. 35 ТК без какого-либо обоснования причин или мотивов такого решения, даже в период временной нетрудоспособности, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет и др.

Ухудшение правового положения выражается и в том, что контракт с работником может быть досрочно прекращен также по дополнительным основаниям, предусмотренным законодательством и самим контрактом.

Минимальная компенсация устанавливается законодательством и имеет обязательный характер, поэтому ее размер не мог быть уменьшен нанимателем, например, по причине отсутствия средств. Правительством Республики Беларусь были определены несколько видов минимальных компенсаций, а также условия их выплаты.

Так, при согласии работника заключить контракт, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, работнику в день подписания контракта или в иной срок, установленный сторонами, предусматривалась выплата минимальной компенсации за ухудшение правового положения работника в размере двухнедельного среднего заработка. При этом организации независимо от форм собственности и индивидуальные предприниматели выплачивали указанную минимальную компенсацию за счет собственных средств, а организации бюджетной сферы – за счет экономии средств, предусмотренных на их содержание.

Пунктом 2 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 2.08.1999 г. № 1180 «Об утверждении Примерной формы контракта нанимателя с работником» минимальная компенсация определена также в случаях досрочного расторжения контракта из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя в размере шести среднемесячных заработных плат и прекращения действия контракта в связи с истечением его срока – в размере трех среднемесячных заработных плат. В указанных случаях минимальная компенсация за ухудшение правового положения работников, достигших пенсионного возраста (мужчины – 60 лет, женщины – 55 лет) и имеющих право на полную пенсию, а также работников, не достигших указанного возраста, но получающих пенсии (кроме трудовых пенсий по инвалидности, по случаю потери кормильца и социальных пенсий), установлена в размере двухнедельного среднего заработка.

Необходимо отметить, что в Декрет № 29 трижды вносились изменения и дополнения, а принятые в его развитие нормативные правовые акты постоянно корректировались. Все это свидетельствует о том, что контрактная форма найма в Республике Беларусь все-таки является новой формой отношений между нанимателем и работником.

28 февраля 2002 г. Советом Министров Республики Беларусь было принято постановление № 287 «Об изменении и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Беларусь» (с изменениями и дополнениями, внесенными постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.04.2002 г. № 532, далее – постановление № 287).

Особенно болезненными как для нанимателя, так и для работника были изменения и дополнения, касающиеся установления и выплаты минимальных компенсаций за ухудшение правового положения работника. Как следствие, между работниками и нанимателями возникало большое количество споров, часто находивших свое разрешение лишь в судебном порядке.

В настоящее время постановлением № 287 установлено следующее:

- отменена минимальная компенсация в размере двухнедельного среднего заработка за ухудшение правового положения в связи с согласием работника, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, заключить контракт. Фактически Правительство Республики Беларусь в постановлении № 287 признает, что в 2002 году перевод работника на контракт перестал ухудшать его правовое положение. Однако для абсолютного большинства работников перевод на контракт является именно ухудшением их правового положения, поскольку контракт носит срочный характер;
- отменена минимальная компенсация в размере трех среднемесячных заработных плат за ухудшение правового положения при увольнении работника в связи с истечением срока действия контракта. Отмена этого вида компенса-

ции значительно снизила уровень социальной защищенности работника, так как поиск нового места работы требует определенного времени, а работник лишается всех источников своего дохода. Особенно острый характер данная проблема может приобрести для отдельных категорий работников, в частности, одиноких, многодетных матерей и других категорий работников;

- изменена и установлена минимальная компенсация в размере трех среднемесячных заработных плат за ухудшение правового положения работника в случае досрочного расторжения контракта из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя. При этом указанная компенсация не распространяется на работников, достигших пенсионного возраста и имеющих право на полную пенсию, а также на работников, не достигших указанного возраста, но получающих пенсии (кроме трудовых пенсий по инвалидности, по случаю потери кормильца и социальных пенсий). Позиция Правительства Республики Беларусь по данному вопросу обосновывается наличием у лиц, имеющих право на пенсию, возможности постоянно получать свою пенсию в качестве дополнительного источника дохода. В связи с этим выплаты компенсаций за ухудшение правового положения для лиц, имеющих право на пенсию, при контрактной форме найма были полностью отменены. Полагаю, что данные нормы носят ярко выраженный дискриминационный характер, так как они ограничивают трудовые права работающих пенсионеров в зависимости от их возраста и наличия у них права на пенсию, что является нарушением норм как национального (ст. 22, 23 Конституции Республики Беларусь, ст. 14 ТК), так и международного (Конвенция МОТ № 11 от 1958 г. «О дискриминации в области труда и занятий») права в области регулирования трудовых отношений.

До момента принятия постановления № 287 желание нанимателя заключать трудовые контракты с широким кругом работников ограничивалось необходимостью выплаты последним денежных компенсаций за ухудшение их правового положения, что влекло для нанимателя дополнительные финансовые издержки и служило своеобразным «сдерживающим фактором» для дальнейшего расширения контрактной формы найма. В настоящее время данные ограничения практически полностью отменены, что дает нанимателю возможность переводить неограниченное количество работников на контрактную форму найма, хотя при этом и происходит определенное ущемление социальных прав работников.

Необходимо отменить, что законодательное изменение размеров минимальных компенсаций не влекло автоматического изменения условий контракта.

Литература

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь // Национальный реестр правовых

2. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины: Декрет Президента Республики Беларусь № 29 от 26 июля 1999 года // Собрание декретов, указов Президента и Постановлений Правительства Республики Беларусь. 1999. № 21.
3. Об изменении и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Беларусь: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2002 года № 287 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2002 г., № 49, 5/10357.
4. Томашевский К.Л. Научно-практический комментарий к законодательству о трудовых контрактах (с приложением примерных форм контракта и нормативных правовых актов). – Мн.: Дикта, 2003.
5. Трудовое право: Учебник / В.И. Семенков, В.Н. Артемова, Г.А. Василевич и др.; Под общ. ред. В.И. Семенкова. 2-е изд., переработ. и доп. – Мн.: Амалфея, 2002.

ПРОБЛЕМЫ ИССЛЕДОВАНИЯ МЕХАНИЗМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫМИ ОРГАНАМИ В СФЕРЕ АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Л.М. Рябцев, д-р юрид. наук, профессор

Идеи и проблемы прав человека, их обеспечения в принципе не новы, поскольку они нераздельно сопутствуют многовековой истории человечества. Причем как это не парадоксально, но с развитием общества указанные идеи и проблемы не теряют своей актуальности, а иногда даже и злободневности.

Особенно важны они в периоды различных государственных преобразований: их объединений, распадов и других новаций, что в полной мере относится к нашей республике.

Во-первых, с распадом СССР и самоопределением после этого Беларуси в суверенное государство в ней стали формироваться национальная политическая, государственная и правовая системы. Возникла необходимость определения типов и характера этих систем, очерчивания в них места и роли человеческого фактора.

Во-вторых, закрепление Конституцией Республики Беларусь 1994 г. системы прав человека, а также требования их обеспечения как высшей ценности государства вызывают объективную потребность в согласовании и увязке конституционных норм о правах человека с однотипными нормами гражданского, трудового, природоресурсного, уголовного, иных отраслей права, последующей систематизации указанных норм. Все это должно служить целям разработки и законодательного закрепления системы политических, идеологических, экономических, организационных и правовых гарантий реализации прав человека.