

вручную утверждены постановлением Министерства здравоохранения от 13 октября 2010 г. № 133.

2. Особенности предусмотрены в сфере рабочего времени и времени отдыха. Запрещается привлечение к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни, выходные дни и направление в служебную командировку беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Запрещается привлечение к работе в ночное время беременных женщин. Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия. Женщины, имеющие детей в возрасте от 3 до 14 лет (детей инвалидов – до 18 лет), могут привлекаться к ночным, сверхурочным работам, работе в государственные праздники, праздничные дни, выходные дни и направляться в служебную командировку только с их письменного согласия.

3. Лицам, воспитывающим детей, предоставляется дополнительный свободный от работы день. Матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, по ее заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования, а также воспитывающей двоих и более детей в возрасте до 16 лет, по ее заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере и на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

4. Женщинам, имеющих детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо общего перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка. Эти перерывы предоставляются не реже чем через три часа продолжительностью не менее 30 мин каждый. При наличии двух или более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления ребенка может быть присоединена к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде перенесены как на начало, так и конец рабочего дня. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

Кроме того, трудовое законодательство содержит дополнительные гарантии при заключении контрактов с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет. Наниматели с этими работниками заключают контракт, как правило, на минимальный срок. Увольнение их в связи с истечением срока контракта существенно снижает уровень установленных законодательством льгот и гарантий, связанных с рождением и воспитанием ребенка. Анализ степени реализации прав и льгот, предоставленных трудовым законодательством

женщинам, подтверждает необходимость создания в системе государственных органов специальных органов, обеспечивающих и контролирующую реализацию трудового законодательства, регулирующего труд женщин. Несмотря на то что действующее трудовое законодательство наделяет работающих женщин необходимым объемом прав и льгот, сегодня основная проблема заключается в обеспечении их реализации.

Таким образом, в сфере трудовых отношений необходимо обеспечить повышение уровня правовых гарантий женщинам, создать реальные условия фактической реализации предоставленных им прав. Решение данной проблемы видится возможным в дифференцированном подходе к труду женщин, в использовании гибкого рабочего времени, работе на дому, дистанционно и др.

УДК 349.222.2

*Е.А. Лазарчук*

#### **СПЕЦИФИКА ОСПАРИВАНИЯ ОТКАЗА НАНИМАТЕЛЯ В ЗАКЛЮЧЕНИИ КОНТРАКТА С ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКОМ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ, ОТНОСЯЩИМСЯ К ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ**

В обеспечении точного исполнения закона по защите прав и интересов граждан немаловажное значение имеет единообразие в применении норм материально-правового и процессуального характера при рассмотрении и разрешении трудовых споров педагогических работников учреждений высшего образования из лиц, относящихся к профессорско-преподавательскому составу. В соответствии с п. 4 Положения о порядке проведения конкурса при замещении должностей педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава в учреждениях высшего образования Республики Беларусь (утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 21 июня 2011 г. № 806) к таковым относятся: ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, заведующий филиалом кафедры. Учитывая специфику возникновения трудовых правоотношений с указанной категорией работников, в судебной практике при рассмотрении дел об оспаривании нанимателя в заключении трудового договора этими лицами, существуют свои особенности, которые необходимо учитывать для правильного разрешения споров.

Использование метода системного анализа и сравнительного правоведения позволяет выделить некоторые специфические особенности.

Во-первых, согласно ст. 60 Конституции Республики Беларусь каждому гарантируется защита нарушенных прав в судебном порядке, поэтому оспорить отказ в заключении трудового контракта вправе любой педагогический работник УВО из числа профессорско-преподавательского состава, считающий отказ в приеме на работу необоснованным, хотя эта категория лиц напрямую не указана в ч. 1 ст. 16 Трудового кодекса Республики Беларусь. В ст. 64 Трудового кодекса Российской Федерации вообще устанавливается только примерный перечень причин (включая дискриминационные мотивы), по которым нанимателю запрещено необоснованно отказывать в приеме на работу.

Во-вторых, указанная категория дел рассматривается судом в порядке искового производства, так как искомая форма защиты прав и интересов является универсальной, а не в рамках производства по делам по жалобам на действия (бездействие) государственных органов, юридических и неюридических лиц, должностных лиц, ущемляющих права граждан.

В-третьих, законодательством предусмотрено, что заключению контракта при приеме на должность педагогического работника из числа профессорско-преподавательского состава, как правило, предшествует проведение конкурсного отбора с целью определения профессиональной пригодности претендента на вакантную должность. Таким образом, является обоснованным отказ в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами работника. Более того, Положением о порядке проведения конкурса в УВО предусмотрено, что именно положительная оценка деловых качеств педагогического работника, которая внешне выражается в избрании по конкурсу на совете вуза (факультета), является основанием для заключения контракта, а неизбрание по конкурсу – обоснованным отказом в приеме на работу. Причем в отношении вопросов конкурсного избрания (или неизбрания) на должность таких педагогических работников не применяется судебный порядок разрешения спорных вопросов, так как согласно п. 29–30 Положения о порядке проведения конкурса в УВО при несогласии с решением совета факультета претенденты на вакантную должность имеют право обратиться в совет УВО, решение которого является окончательным. По нашему мнению, невозможность судебного обжалования итогов конкурсного избрания (точнее – неизбрания) снижает правовую защищенность педагогических работников, участвующих в конкурсе.

В-четвертых, исходя из анализа судебной практики не считается незаконным отказ в приеме на должность педагогического работника УВО, относящуюся к профессорско-преподавательскому составу, ввиду отсутствия вакансии при ее реальном наличии, если в установлен-

ном порядке ранее был объявлен конкурс на ее замещение, а работник не изъявил желания участвовать в конкурсе. Так, решением Горецкого районного суда от 6 февраля 2003 г. истцу «А» было отказано в иске к УО «Б» о признании неправомерным отказа нанимателя в приеме на работу. Определением судебной коллегии по гражданским делам Могилевского областного суда решение суда первой инстанции было оставлено без изменений по следующим основаниям: гражданин «А» знал о проводимом конкурсе, но по собственному желанию не участвовал в нем. Впоследствии конкурс на должность не объявлялся, но на работу по совместительству были приняты иные педагогические работники. Доводы гражданина «А» о том, что он мог бы быть принят на работу за счет совместителей, суды первой и кассационной инстанций посчитали несостоятельными, так как основания для увольнения принятых впоследствии на вакантную должность работников по совместительству отсутствуют, и, соответственно, в момент обращения не было возможности предоставить работу. Поэтому отказ в приеме на работу в таком случае является обоснованным.

Таким образом, специфические особенности оспаривания отказа нанимателя в заключении контракта с педагогическим работником УВО, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, заключаются в подведомственности такой категории трудовых дел, принадлежности права на судебное обжалование, порядке судебного рассмотрения, а также учета всех существенных обстоятельств при приеме или отказе в приеме на работу данных педагогических работников.

УДК 349.22

*А.А. Литвин*

## **О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ СОЦИАЛЬНЫХ ОТПУСКОВ**

Каждому нанимателю известно, что чем более профессионален работник, тем качественнее он может выполнить свою работу. В связи с этим работнику, совмещающему работу с получением образования, нанимателем предоставляется ряд гарантий как по инициативе самого нанимателя, так и на основании требований законодательства. Предоставление тех или иных гарантий во многом зависит от того, кто является инициатором получения образования: работник или наниматель.

Работнику, совмещающему работу с получением образования, для осуществления определенных мероприятий, связанных с обучением (вступительные испытания, учебные сессии, итоговая аттестация), пре-