

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-

доставляется социальный отпуск. Однако в процессе предоставления социальных отпусков в связи с получением образования возникает ряд вопросов (порядок предоставления, порядок оплаты), которые требуют решения.

Кроме того, в настоящее время трудовым законодательством не урегулирована ответственность нанимателей при предоставлении социальных отпусков в связи с получением образования.

Основной задачей является выявление возможного варианта юридической ответственности нанимателей за непредоставление либо неверное предоставление социальных и трудовых отпусков в связи с получением работником образования.

В дальнейшем сделанные выводы могут быть включены в виде определенных положений в Трудовой кодекс Республики Беларусь и Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях.

Для определения вариантов ответственности нанимателей за неверное предоставление социальных отпусков в связи с получением образования либо альтернативных вариантов отпусков, отказ от предоставления таких отпусков необходимо провести анализ существующих норм административной ответственности нанимателей при предоставлении трудовых отпусков.

Процесс предоставления социального отпуска в связи с получением образования включает в себя следующие этапы: написание и подача заявления о предоставлении социального отпуска в связи с получением образования, рассмотрение нанимателем заявления работника и принятие решения о предоставлении социального отпуска, подготовка проекта приказа о предоставлении социального отпуска и доведение его до сведения работника.

Главное назначение социального отпуска в связи с получением образования – создать для работника благоприятные условия для получения образования.

На практике не все наниматели согласны предоставлять социальный отпуск в связи с получением образования либо иной отпуск. Одной из причин этого можно назвать отсутствие законодательно закрепленной ответственности, в том числе административной.

В исследовании были изучены положения Трудового кодекса Республики Беларусь, Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях, труды таких авторов, как Т.П. Важенкова, В.П. Василькович, И.В. Гуцин, Н.П. Ковалева, В.И. Семенков и др., статьи А. Штейнера, Т. Рахубо, А.А. Греченкова.

С целью устранения существующего пробела в законодательстве в части юридической ответственности нанимателей в области предоставления социального отпуска в связи с получением образования необхо-

димо предусмотреть в Кодексе Республики Беларусь об административных правонарушениях ответственность нанимателей, в результате чего они не смогут игнорировать данный вид отпуска.

УДК 349.222

В.О. Одинец

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОНТРАКТОВ С ГОСУДАРСТВЕННЫМИ СЛУЖАЩИМИ

Конституция гарантирует каждому право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, т. е. право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественной потребности, а также на здоровые и безопасные условия труда (ст. 41 Конституции Республики Беларусь).

Особое правовое регулирование имеет труд государственных служащих. Одной из особенностей регулирования труда данной категории граждан является обязательное заключение контракта о государственной службе. Порядок и условия заключения контрактов с государственными служащими определены в Трудовом кодексе Республики Беларусь, Декрете Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», Законе Республики Беларусь от 14 июня 2003 г. № 204-З «О государственной службе в Республике Беларусь», Положении о порядке и условиях заключения контрактов с государственными служащими, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 7 октября 2003 г. № 1271 и некоторыми иными нормативными правовыми актами.

Исследование нормативных правовых актов, регулирующих контрактную систему найма государственных служащих, позволяет выделить следующие особенности заключения контрактов с указанной категорией работников.

Первая особенность – субъектный состав сторон контракта о государственной службе. В качестве нанимателя всегда выступает государственной орган или же организация, основанная на собственности Республики Беларусь и ее административно-территориальных единиц.

По общему правилу контракт может заключить любой гражданин, достигший 16-летнего возраста, или же лицо, достигшее 14 лет, с письменного согласия одного из родителей (опекунов, попечителей)