

шляхетства и усадьбы, что, в свою очередь, также лишало права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью. Обозначается в Статуте Великого княжества Литовского 1588 г. в независимой форме как самостоятельный вид наказания в виде лишения должности, следует отметить, что данное наказание уже могло применяться как пожизненно, так и на какой-либо неуставленный законом промежуток времени, если осужденный оправдает доверие на занятие должности перед шляхтой, но такое происходило крайне редко [3, с. 93].

После включения восточных земель Беларуси в состав Российской империи первоначально судопроизводство велось по существовавшим до этого законам и обычаям, если это не противоречило императорской власти. Статут Великого княжества Литовского 1588 г. был отменен в Витебской и Могилевской губерниях в 1831 г., в Виленской, Минской, Гродненской губерниях – в 1840 г.

С 1 мая 1846 г. на всей территории Российской империи было введено в действие Уложение о наказаниях уголовных и исправительных, можно отметить, что в данный период законодательство Российской империи распространялось полностью на территорию современной Беларуси. Уложение о наказаниях уголовных и исполнительных 1846 г. занимало заметное место и наказание выражалось в следующих формах: лишение прав состояния; лишение всех особенных, лично и по состоянию присвоенных прав и преимуществ; лишение некоторых особенных, лично и по состоянию присвоенных прав и преимуществ. Кроме того, действовали Воинский устав о наказаниях 1875 г., в котором также было отражено лишение различных прав и должностей в связи с совершением преступления военнослужащими.

Далее можно выделить уже совместный, как на территории современной Беларуси и Российской империи принятый нормативный правовой акт – Уголовное уложение 1903 г., в котором указывалось на лишение прав состояния. Особенности в Уголовном уложении 1903 г. является следующее: преступник, совершивший религиозное или политическое преступление, мог реабилитироваться и восстановиться в правоспособности. Лишение прав обязательно следовало за главным наказанием, факультативное применение было невозможно [4, с. 75].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что наказание в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на территории современной Беларуси имеет довольно длительную историю становления. В настоящее время данный вид наказания становится все более актуальным, так как в каждую эпоху

список преступлений, к которым оно применяется, все больше и больше расширяется, что, в свою очередь, вызывает интерес к данному виду наказания.

Список использованных источников

1. Колосов, А.С. Ответственность за уклонение от отбывания наказаний, не связанных с изоляцией осужденного от общества : дис. ... канд. юрид. наук / А.С. Колосов. – Москва, 2005. – 68 с.
2. Данилович, И.Н. Взгляд на литовское законодательство и Литовские Статуты / И.Н. Данилович, П.П. Редькин ; под. ред. П.П. Редькина. – Москва : Моск. ун-т. Тип., 1841. – Т. 1. – 46 с.
3. Демченко, Г.В. Наказание по литовскому Статуту / Г.В. Демченко. – Киев : Тип. император. ун-та святого Владимира, 1894. – 273 с.
4. Чистяков, О.И. Российское законодательство X–XX веков : учеб. пособие / О.И. Чистяков. – Москва : Изд-во Наука, 1985. – 180 с.

УДК 331.108.5 (1-67 ЕАЭС)

Е.В. Мотина

ПОощРЕНИЯ ЗА ТРУД КАК СРЕДСТВО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В ГОСУДАРСТВАХ ЕАЭС

В науке трудового права сложились два основных подхода к пониманию правовой природы поощрений за труд. Первый связывает меры поощрения с целями дисциплины труда, со способами ее поддержания. Второй рассматривает такие меры, как средство обеспечения эффективного труда. При этом нормы, регулирующие поощрения за труд, чаще всего располагаются в главе Трудового кодекса Республики Беларусь (ТК), посвященной дисциплинарной ответственности (гл. 13 ТК, гл. 21 ТК Республики Армения, гл. 12 ТК Кыргызской Республики, гл. 30 ТК РФ). Исключение составляет только ТК Республики Казахстан, в котором больше не конкретизируются поощрения как самостоятельное правовое явление, за исключением дополнительных отпусков поощрительного характера и поощрения работников за содействие в создании благоприятных условий труда на рабочих местах, рационализаторские предложения по созданию безопасных условий труда (ст. 182). Указанный подход, с одной стороны, может быть обусловлен децентрализацией правового регулирования правомочия работодателя по поощрению работников. С другой стороны, полагаем, что он отражает общее изменение отношения к ценности труда, к наемному работнику в целом.

Поощрения за труд являются разновидностью стимулов в трудовом праве. Последние включают в себя иные позитивные правовые средства: льготы, надбавки, доплаты, компенсации. Наряду с устоявшейся классификацией норм права (предписание, дозволение, запрет) учеными было предложено выделять и поощрительные нормы, основной смысл которых состоит в том, что поощрение есть не только реакция на определенное поведение, но и стимул на будущее, призыв к определенному поведению (В.Н. Смирнов). Социальное назначение поощрительных норм шире цели поддержания трудовой дисциплины, поскольку такие нормы могут воздействовать на поведение работников в целом.

В Республике Беларусь повышенное внимание уделяется обеспечению трудовой дисциплины, о чем свидетельствует ряд актов главы государства и реформирование трудового законодательства в целях усиления дисциплинарной ответственности. Именно соблюдение трудовой дисциплины признается условием высокопроизводительного труда. Первостепенное значение придается мерам дисциплинарных взысканий и дисциплинарного воздействия (ч. 1, 4 ст. 198 ТК). Меры поощрений занимают место, не учитывающее их значение для мотивации работников. Известно, что реализуя право на труд, работник стремится повысить и подтвердить свою компетентность; получить высокую оценку как профессионала; быть уверенным в том, что его работа востребована и приносит пользу. Как показывает изучение научной, экономической и юридической литературы, корреляция между соблюдением дисциплины труда и его эффективностью не так велика, как принято считать. Во многих источниках утверждается, что меры убеждения и поощрения значительно эффективнее, чем меры принуждения.

Меры поощрения делятся на материальные (премии, награждение подарком, дополнительный поощрительный отпуск (ТК Республики Армения, ТК Республики Казахстан) и нематериальные (объявление благодарности, награждение грамотой, размещение на Доске почета, представление к званию лучшего по профессии (ТК РФ, ТК Кыргызской Республики). Отдельно следует отметить такой вид поощрения, как снятие дисциплинарного взыскания (ТК Республики Армения). В Беларуси данный вид поощрения предусматривается в рамках правового регулирования специальной дисциплинарной ответственности.

Примерный перечень мер поощрения в ТК отсутствует. По общему правилу виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР), а также уставами и положениями о дисциплине (ст. 196 ТК). Деление мер поощрения за труд на общие, применяемые ко

всем работникам, и специальные, относящиеся к определенному кругу граждан, по-прежнему актуально. В частности, сотрудники милитаризованной государственной службы могут быть поощрены награждением нагрудным знаком, присвоением очередного специального звания досрочно, награждением холодным оружием.

Важно различать правовые средства поощрений за труд и так называемые меры морального стимулирования. Последние не могут быть внесены в трудовую книжку работника, никак не отражаются в его личном деле. К числу таковых относятся следующие меры: компенсация поездки на профессиональную конференцию; благоприятные отзывы о работе сотрудника; обозначенные перспективы карьерного роста; оплата абонементов в спортзал; зоны отдыха в офисе; «кофе от шефа» и др. Хорошо известны также профессиональные конкурсы и корпоративные награды. Приведем интересный пример поощрений из российской практики: экспатов, работавших в российской компании, обязали ежемесячно учить не менее 100 русских слов и включили число выученных слов в расчет вознаграждения за труд.

Примечательно, что в западных государствах важнейшей формой поощрения за труд является повышение квалификации, предоставление возможности обучения за счет нанимателя, гарантии карьерного роста.

Подчеркнем, что в трудовую книжку работника вносятся только некоторые сведения о награждениях и поощрениях за успехи в работе (о награждении почетными грамотами, нагрудными знаками); о поощрениях, определенных социально-партнерскими соглашениями или ПВТР, а также уставами и положениями о дисциплине (объявление благодарности, награждение ценным подарком и др.). Записи о выплатах премий, предусмотренных локальными правовыми актами, в трудовые книжки не вносятся. Стоит обратить внимание на то, что в п. 29 Типовых ПВТР закреплена диспозитивная норма: «Поощрения могут объявляться приказом нанимателя». Однако основанием для внесения в трудовую книжку записей о награждениях и поощрениях является именно приказ (распоряжение) нанимателя. Иные меры, имеющие стимулирующий (поощрительный) характер, не отражаются в документах о трудовой деятельности работника.

Проведенный анализ некоторых коллективных договоров и ПВТР свидетельствует о недостаточном внимании нанимателя к правовым средствам поощрения за труд. Характерно, что и в Генеральном соглашении между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019–2021 гг. меры поощрения упоминаются в контексте укрепления трудовой дисциплины

и повышения ответственности работников в части соблюдения требований по охране труда; а также по отношению к участию работников в культурно-массовых и спортивных мероприятиях. Очевидно, что охрана труда – преимущественно ответственность нанимателя, а культурно-массовые и спортивные мероприятия не относятся к процессу труда.

Неформальная практика моральных мер стимулирования, безусловно, важна. Однако поскольку сфера нематериальных поощрений работников фактически перенесена на локальный уровень (или вообще исключена из внимания законодателя, как в Казахстане), то необходимо устанавливать единые правила поощрений для всех работников конкретного нанимателя, для этого и разработаны локальные правовые нормы. Поощрения за труд блокируют нарушения трудовой дисциплины косвенным образом. Главное их предназначение – повысить эффективность труда, создать благоприятную рабочую обстановку, способствовать реализации работником права на трудовую честь и трудовую репутацию. Решить обе задачи призвано правовое регулирование поощрений за труд, основанное на принципах справедливости, запрета дискриминации, учета интересов участников коллективного труда.

УДК 347.15/18

М.А. Папкеев, Д.А. Тарасенко

О СООТНОШЕНИИ ПРАВОВЫХ СОСТАВОВ ДЕЛ ОБ ОБЪЯВЛЕНИИ ГРАЖДАНИНА УМЕРШИМ И О ПРИЗНАНИИ ЕГО БЕЗВЕСТНО ОТСУТСТВУЮЩИМ

Дела о признании гражданина безвестно отсутствующим имеют много общего в своем фактическом составе с делами о признании гражданина умершим, однако последние более сложны по своей правовой характеристике.

Ранее существовала практика рассмотрения дел об объявлении гражданина умершим в двух стадиях: требовалось, чтобы вначале было вынесено решение о признании гражданина безвестно отсутствующим, а затем, уже в другом процессе, это лицо могло быть объявлено умершим. После принятия нового законодательства судебная практика отказалась от двух стадий, и теперь дела об объявлении гражданина умершим решаются в одном процессе. Однако более глубокий анализ правовой характеристики этих дел убеждает в том, что изменилась лишь форма, однако сущность осталась той же, поскольку в основе судебного объявления

гражданина умершим лежат в первую очередь фактические основания признания судом его безвестного отсутствия. Безвестное отсутствие означает отсутствие сведений о гражданине в течение одного года, а объявление умершим означает безвестное отсутствие свыше трех лет и при определенных условиях эти сроки сокращены до шести месяцев, но при этом необходимо установить обстоятельства, дающие основания предполагать, что гражданина уже нет в живых (несчастный случай, авария, стихийное бедствие, военные действия и т. п.). Тесная взаимосвязь признания безвестно отсутствующим гражданина и объявления его умершим обнаруживается также и в том, что в обоих случаях суду необходимо установить дату (день, месяц, год), когда о гражданине были получены последние сведения. Правила исчисления начала безвестного отсутствия изложены лишь в ст. 38 Гражданского кодекса Республики Беларусь (ГК), однако суды руководствуются ими и при решении дел об объявлении гражданина умершим в соответствии со ст. 41 ГК.

Так, судом Центрального района г. Минска было отказано в удовлетворении заявления И. об объявлении умершим В. по тем основаниям, что не истек трехлетний срок, предусмотренный ст. 41 ГК.

Несмотря на сходство правового состава этих дел (об объявлении умершим и о признании безвестно отсутствующим), они имеют и известное различие. Если безвестное отсутствие означает неполучение сведений о гражданине живом или мертвом в течение года, то объявление гражданина умершим, поглощая безвестное отсутствие, является вместе с тем самостоятельным сложным правовым явлением, включающим несколько фактических составов. В литературе общепризнано, что объявление умершим в отличие от признания безвестно отсутствующим основано на презумпции смерти гражданина.

Анализ законодательства и судебной практики позволяет говорить о том, что общий фактический состав – объявление гражданина умершим – включает в себя как фактический состав безвестного отсутствия, так и обстоятельства, дающие основание предполагать смерть безвестно отсутствующего.

Кроме того, объявление гражданина умершим имеет специфическую характеристику, которая заключается в следующем. Статья 41 ГК называет несколько сроков, по истечении которых безвестно отсутствующий гражданин может быть в судебном порядке объявлен умершим. В литературе эти сроки называют общими и сокращенными.

Объявление гражданина умершим производится в суде общей юрисдикции в порядке особого производства (как и признание его безвестно отсутствующим). В качестве цели объявления гражданина умершим