

5. Глызина, А. А. Момент заключения гражданско-правового договора / А. А. Глызина // Развитие общественных наук российскими студентами : сб. науч. тр. / Ассоц. молодых ученых. – Краснодар, 2017. – Вып. 6. – С. 104–107.
6. Гражданское право : учебник : в 2 т. / под ред. С. А. Степанова. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М. : Проспект, 2016. – Т. 2 / И. А. Андреев [и др.]. – 928 с.
7. Гражданское право : учебник : в 3 т. / Е. Н. Абрамова [и др.] ; под ред. А. П. Сергеева. – М. : Велби, 2009. – Т. 2. – 878 с.
8. Гражданское право : учебник : в 3 ч. / под ред. В. П. Камышанского, Н. М. Коршунова, В. И. Иванова. – М. : Эксмо, 2009. – Ч. 2 / К. М. Арсланов [и др.]. – 720 с.
9. Дроздовская, К. Д. Доли в уставном фонде общества с ограниченной ответственностью / К. Д. Дроздовская // Вестн. Высш. Хоз. Суда Респ. Беларусь. – 2007. – № 6. – С. 71–88.
10. Илюшина, М. Н. Сделки с долями в уставном капитале общества с ограниченной ответственностью : учеб. пособие / М. Н. Илюшина. – 2-е изд., пересмотр. – М. : Рос. правовая акад. М-ва юстиции Рос. Федерации, 2015. – 134 с.
11. Казанцев, М. Ф. Понимание гражданско-правового договора: традиционные взгляды и новые подходы / М. Ф. Казанцев // Научный ежегодник / Ин-т философии и права Урал. отд-ния Рос. акад. наук. – Екатеринбург, 2002. – Вып. 3. – С. 257–282.
12. Комментарий к Гражданскому кодексу Российской Федерации, части второй (постатейный) / Г. Е. Авилов [и др.] ; отв. ред. О. Н. Садилов. – М. : Норма : ИНФРА-М : Контракт, 1996. – 780 с.
13. Косоруков, А. А. Самостоятельные безвозмездные договоры в гражданском праве Российской Федерации : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / А. А. Косоруков. – Казань, 2006. – 193 л.
14. Маньковский, И. А. Курс гражданского права. Особенная часть : в 3 т. / И. А. Маньковский. – Минск : Молодежное, 2008–2010. – Т. 1. – 2008. – 511 с.
15. Михайлова, Н. С. Система объектов гражданских прав и место вещей в этой системе / Н. С. Михайлова // Изв. Рос. гос. пед. ун-та им. А. И. Герцена. – 2007. – № 33. – С. 177–180.
16. Рыхлетский, П. Л. Дарение в системе безвозмездных сделок : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / П. Л. Рыхлетский. – Ростов н/Д, 2005. – 181 л.
17. Самсонов, А. В. Безвозмездные договоры в российском гражданском праве : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / А. В. Самсонов. – М., 2008. – 182 л.
18. Серкова, Ю. А. Сущность гражданско-правового договора как юридической конструкции / Ю. А. Серкова // Учен. зап. Казан. ун-та. Сер. «Гуманитар. науки». – 2013. – Т. 155, кн. 4. – С. 167–173.
19. Сидорчук, И. П. Гражданское право. Особенная часть (в таблицах) : пособие / И. П. Сидорчук. – Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2010. – 223 с.
20. Султанова, Д. Р. Договор пожертвования как вид договора дарения / Д. Р. Султанова, А. А. Сигачева // Социал.-экон. исслед., гуманитар. науки и юриспруденция: теория и практика. – 2016. – № 5. – С. 132–136.
21. Фатхутдинов, Р. С. Правовые проблемы уступки доли в уставном капитале общества с ограниченной ответственностью : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / Р. С. Фатхутдинов. – М., 2009. – 205 л.
22. Функ, Я. И. Общество с ограниченной ответственностью. Общество с дополнительной ответственностью (комментарий к Закону Республики Беларусь «О хозяйственных обществах») : в 5 кн. / Я. И. Функ. – Минск : ред. журн. «Пром.-торговое право», 2008. – Кн. 3 : Доли в уставном фонде общества с ограниченной ответственностью и общества с дополнительной ответственностью, и их оборот. – 462 с.
23. Харченко, Г. Г. Особенности правопонимания вещи в гражданском праве / Г. Г. Харченко // Вестн. Том. гос. ун-та. Право. – 2013. – № 2. – С. 142–147.

Дата поступления в редакцию: 24.11.2022

УДК 349.222(476)

*Е. В. Боровая, кандидат юридических наук, доцент, заместитель начальника кафедры гражданского и трудового права Академии Министерства внутренних дел Республики Беларусь
e-mail: borev@yandex.ru*

ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКОМ МОЛОЖЕ 18 ЛЕТ

Анализируются основные этапы приема на работу лиц моложе 18 лет. Акцентируется внимание на специфике процедуры заключения трудового договора с несовершеннолетним. Обосновывается необходимость внесения изменений и дополнений в ряд статей Трудового кодекса Республики Беларусь, регламентирующих вопросы приема на работу работников моложе 18 лет, дополнить список легких видов работ

для работников в возрасте от 14 до 16 лет, откорректировать положения части второй ст. 24 Закона Республики Беларусь «О правах ребенка».

Ключевые слова: трудовой договор, работник моложе 18 лет, легкие виды работ, письменное разрешение, прием на работу, заявление.

*E. V. Borovaya, Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor,
Deputy Head of the Department of Civil and Labour Law
of the Academy of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Belarus
e-mail: borev@yandex.ru*

THE PROCEDURE OF CONCLUDING AN EMPLOYMENT CONTRACT WITH AN EMPLOYEE UNDER THE AGE OF 18

The main stages of the employment of persons under the age of 18 are analyzed. Attention is focused on the specifics of the procedure for concluding an employment contract with a minor. The necessity of introducing amendments and additions to a number of articles of the Labor Code of the Republic of Belarus regulating the recruitment of workers under the age of 18 is substantiated, to complete the list of easy work types for workers aged 14 to 16 years, to correct the provisions of part two of Art. 24 of the Law of the Republic of Belarus "On the Rights of the Child".

Keywords: employment contract, employee under the age of 18, easy types of work, written permission, employment, application.

Воспитание молодежи – одна из приоритетных задач любого государства. Одним из важных показателей социализации любого человека является его способность к социально полезной деятельности в целом и к труду в частности. Важно воспитать гармонично развитую личность, способную максимально реализовать свои способности и таланты, готовую работать на благо своей семьи и общества в целом. Трудоустройство несовершеннолетних, кроме того, является важным способом предупреждения правонарушений со стороны несовершеннолетних, на что указывают исследователи предкриминального поведения, отмечая, что трудности трудоустройства – один из главных факторов, порождающих корыстную преступность несовершеннолетних [1, с. 22].

Вопросам устройства на работу несовершеннолетних уделяется значительное внимание со стороны белорусского государства. Правовое регулирование труда лиц моложе 18 лет имеет множество особенностей в связи с тем, что несовершеннолетние не имеют опыта практической работы и не могут на равных конкурировать на рынке труда с иными категориями работников. Кроме того, работа не должна препятствовать получению образования несовершеннолетними, и здесь важно учитывать особенности их физического и психического развития.

Согласно Трудовому кодексу Республики Беларусь (ТК) (часть первая ст. 21) заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет. С письменного согласия одного из родителей (усыновителей (удочерителей), попечителей) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 14 лет, для выполнения легкой работы или занятия профессиональным спортом, которые не являются вредными для здоровья и развития несовершеннолетнего, не препятствуют получению общего среднего, профессионально-технического и среднего специального образования.

Перечень легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от 14 до 16 лет, утверждается республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда (ст. 272 ТК). В настоящее время данный перечень регламентируется постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15 октября 2010 г. № 144 «Об установлении перечня легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет». При этом следует отметить, что данный перечень является закрытым, т. е. в нем предусматриваются те работы, на которые можно принимать (при соблюдении всех других условий) лиц в возрасте от 14 до 16 лет.

О том, что вопросам трудоустройства несовершеннолетних в Республике Беларусь уделяется значительное внимание, свидетельствует тот факт, что данный перечень неоднократно дополнялся, а список работ расширялся. Так, в 2022 г. данный перечень был дополнен такими видами работ, как подготовка статей, выступлений и фоторепортажей, ведение теле- и радиопередач и участие в них в различных средствах массовой информации; взвешивание на весах, комплектование, сортировка, упаковка товаров, укладка на полки и установка ценников на товары; выпол-

нение работ по уборке клеток, вольеров, загонов, подсобных помещений и гнездовых домиков, мытью кормушек и поилок и др. Вместе с тем полагаем, что данный перечень следует и дальше расширять, что позволит молодым людям от 14 до 16 лет быстрее находить работу. Например, можно его дополнить такими видами работ, как проведение экскурсий, сопровождение лиц пожилого возраста, обучение игре на музыкальных инструментах.

Кроме того, для обеспечения нормального физического и психического развития несовершеннолетних согласно постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27 июня 2013 г. № 67 «Об установлении списка работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» законодатель ограничивает виды работ, на которых может использоваться труд несовершеннолетних, а также предельные нормы подъема и перемещения тяжестей вручную лицами моложе 18 лет согласно постановлению Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 октября 2010 г. № 134 «Об установлении предельных норм подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную».

Для заключения трудового договора с несовершеннолетним в возрасте от 14 до 16 лет необходимо получение согласия одного из родителей (усыновителей (удочерителей), попечителей), что делает доступным возможность трудоустройства ребенка, воспитывающегося в неполной семье. Кроме того, допускается предоставление такого разрешения приемным родителем, родителем-воспитателем. Согласно Кодексу Республики Беларусь о браке и семье (КоБС) (ч. 4 ст. 172) приемные родители, родители-воспитатели детского дома семейного типа на безвозмездной основе осуществляют права и выполняют обязанности попечителя в полном объеме, а родители-воспитатели детской деревни (городка) – в части, установленной договором об условиях воспитания и содержания детей. Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 16 лет, помещенные в семью патронатного воспитателя, заключают трудовой договор с письменного согласия руководителя детского интернатного учреждения, учреждения профессионально-технического, среднего специального образования, так как в соответствии с частью второй ст. 174 КоБС последнее является попечителем детей до достижения ими совершеннолетия. При отсутствии согласия указанных лиц трудовой договор, заключенный с лицом в возрасте от 14 до 16 лет, может быть признан недействительным. На основании частичной аналогии части второй п. 1 ст. 25 Гражданского кодекса Республики Беларусь при последующем письменном одобрении одного из указанных лиц трудовой договор, заключенный с несовершеннолетним в возрасте от 14 до 16 лет, признается действительным.

С требованием о признании трудового договора недействительным вправе обратиться работник, законные представители несовершеннолетнего, а также прокурор в случаях, предусмотренных частью первой ст. 81 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь (ГПК) (если это необходимо для защиты прав и охраняемых законом интересов Республики Беларусь, ее административно-территориальных единиц, юридических лиц и граждан), и другие лица для защиты интересов несовершеннолетних, а также интересов недееспособных в соответствии с правилами, предусмотренными гл. 11 ГПК.

Основание недействительности трудового договора, заключенного с лицом в возрасте от 14 до 16 лет без письменного согласия одного из родителей (усыновителя (удочерителя), попечителя), неприменимо, если несовершеннолетний приобрел дееспособность в полном объеме в случае, когда законодательством допускается вступление в брак до достижения 18 лет. При наличии условий, предусмотренных в законе, общий брачный возраст может быть снижен не более чем на 3 года, т. е. до 15 лет, согласно ст. 18 КоБС. Такое лицо имеет право самостоятельно принимать решение о заключении трудового договора, считаясь полностью дееспособным.

Принципиальное значение имеет и форма получения согласия родителя (лица, его заменяющего) при заключении трудового договора с лицом в возрасте от 14 до 16 лет – оно может быть выражено только в письменной форме. Процедура заключения трудового договора с несовершеннолетним, достигшим возраста 16 лет, такой особенности не имеет.

При приеме на работу в соответствии со ст. 26 ТК несовершеннолетним должны предъявляться следующие документы:

документ, удостоверяющий личность (паспорт, вид на жительство, удостоверение беженца, идентификационная карта гражданина Республики Беларусь, биометрический вид на

жительство в Республике Беларусь иностранного гражданина, биометрический вид на жительство в Республике Беларусь лица без гражданства). Чаще всего таким документом является паспорт, получение которого предусмотрено с 14 лет согласно п. 20 Указа Президента Республики Беларусь от 3 июня 2008 г. № 294 «О документировании населения Республики Беларусь»;

документы воинского учета (удостоверение призывника), если несовершеннолетний является призывником;

трудовая книжка (если несовершеннолетний ранее работал);

документ об образовании или документ об обучении, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы;

направление на работу в счет брони (если имеется);

индивидуальная программа реабилитации инвалида (для инвалидов);

страховое свидетельство (если несовершеннолетний ранее уже работал);

медицинская справка о состоянии здоровья.

Кроме вышеперечисленных документов наниматель имеет право запрашивать характеристику работника с предыдущих мест работы (часть третья ст. 26 ТК). Такая характеристика должна быть предоставлена в пятидневный срок со дня получения соответствующего запроса. В отношении несовершеннолетнего данная характеристика может запрашиваться с места его учебы.

Если место работы для принимаемого на работу несовершеннолетнего является первым, то после его приема наниматель будет обязан оформить на него трудовую книжку и страховое свидетельство государственного страхования.

Для того чтобы убедиться в том, что работа не препятствует получению общего среднего, профессионально-технического и среднего специального образования, в случае приема на работу несовершеннолетнего в возрасте от 14 до 16 лет (не на период учебных каникул) нанимателю целесообразно потребовать от него справку из учреждения образования (либо сделать запрос в учреждение образования) о режиме обучения данного несовершеннолетнего.

Как отмечалось выше, в случае приема на работу лиц в возрасте от 14 до 16 лет дополнительно необходимо получить письменное согласие одного из родителей (усыновителей (удочерителей), попечителей). Конкретная форма получения такого согласия в законодательстве о труде не определяется. По сложившейся юридической практике такое согласие дается в простой письменной форме путем подачи родителем (усыновителем (удочерителем), попечителем) отдельного заявления либо проставлением согласительной надписи на трудовом договоре. Такая согласительная надпись подкрепляется паспортными данными родителя (усыновителя (удочерителя), попечителя). Подтверждающими документами в подобной ситуации могут выступать документы, удостоверяющие личность (паспорт, вид на жительство, удостоверение беженца); свидетельство об усыновлении (удочерении); копия записи акта гражданского состояния (о рождении, об усыновлении (удочерении), установлении отцовства (материнства)); решение органа опеки и попечительства об установлении попечительства и назначении попечителя либо удостоверение на право представления интересов подопечного. На наш взгляд, для устранения существующей правовой неопределенности в данном вопросе следует предусмотреть, что трудовой договор с работником в возрасте от 14 до 16 лет подписывается с одной стороны нанимателем, а с другой – самим работником, а также лицом, дающим ему разрешение на осуществление работы. Введение такого правила будет одновременно служить средством более эффективной защиты прав и законных интересов несовершеннолетнего в возрасте до 16 лет, поскольку подписывается каждая страница трудового договора, а соответственно у родителя (усыновителя (удочерителя), попечителя) будет возможность ознакомиться с содержанием всех условий трудового договора.

Считаем обоснованным дополнить ст. 272 ТК положением о том, что каждый лист трудового договора, заключаемого с работником от 14 до 16 лет, подписывается самим работником, а также его родителем (усыновителем (удочерителем), попечителем), который дает на это свое согласие.

Одним из основных нормативных правовых актов, регламентирующих права несовершеннолетних в Республике Беларусь, является Закон от 19 ноября 1993 г. № 2570-XII «О правах ребенка». В данном законе определяются основы правового статуса ребенка, указываются основные правовые гарантии, обеспечивающие его физическое, нравственное и духовное здоровье. В том числе в данном нормативном правовом акте предусматриваются и гарантии реализации несовершеннолетними права на труд. Однако следует отметить, что редакция ст. 24 Закона «О правах ребенка» не соответствует действующей редакции ТК. Логично полагать, что для устранения коллизии указанных правовых норм часть вторую ст. 24 Закона «О правах ребенка» следует привести в соответствие с положениями ТК и изложить в следующей редакции: «По достижении шестнадцати лет дети имеют право на самостоятельную трудовую деятельность. С письменного согласия одного из родителей (попечителя) трудовой договор может быть заключен с ребенком, достигшим четырнадцати лет, на условиях и в порядке, установленных законодательством».

Кроме того, считаем, что в перечень обязательных документов, предъявляемых при приеме на работу, следует добавить письменное заявление лица, принимаемого на работу. Данное заявление будет доказательством добровольности волеизъявления лица, желающего заключить трудовой договор, что согласуется с принципом свободы заключения трудового договора.

Определенные виды трудового договора, который можно заключить с несовершеннолетним, ТК не оговаривает, и соответственно, с лицом, не достигшим 18 лет, может быть заключен трудовой договор на любой срок при соблюдении всех гарантий, предусмотренных законодательством о труде. Данное правило касается и такого вида трудового договора, как контракт (гл. 18¹ ТК). Контракт заключается на срок не менее одного года и не более пяти лет (часть первая ст. 261³ ТК).

При этом в содержании трудового договора, заключаемого с лицом моложе 18 лет, должны учитываться особенности правовой регламентации труда несовершеннолетних, предусмотренные актами законодательства о труде Республики Беларусь. В соответствии со ст. 19 ТК содержание и условия трудового договора определяются соглашением сторон с соблюдением требований, предусмотренных ТК. Следует отметить, что трудовой договор с несовершеннолетним не может содержать такого факультативного условия, как установление предварительного испытания согласно п. 1 части пятой ст. 28 ТК. Кроме того, несовершеннолетним запрещается работа по совместительству (часть вторая ст. 348 ТК). Если работа, которую должен будет выполнять несовершеннолетний (должность служащего (профессия рабочего)), требует заключения договора о полной индивидуальной материальной ответственности (т. е. непосредственно связана с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства ценностей), то несовершеннолетнего не рекомендуется принимать на такую работу, так как в соответствии с частью первой ст. 405 ТК такой договор может быть заключен только с работником, достигшим 18 лет.

После заключения в установленном порядке трудового договора прием на работу оформляется приказом (распоряжением) нанимателя (часть четвертая ст. 25 ТК). Приказ может быть издан в день заключения трудового договора либо не позднее дня, следующего за днем допущения работника к работе (часть третья ст. 25 ТК). Приказ о приеме на работу должен быть объявлен несовершеннолетнему работнику под подпись (часть четвертая ст. 25 ТК). Далее несовершеннолетний знакомится под подпись с рабочей (должностной) инструкцией, инструкцией по охране труда, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными правовыми актами. С несовершеннолетним проводится вводный инструктаж по вопросам охраны труда. Сведения о приеме на работу вносятся в трудовую книжку несовершеннолетнего работника (при ее наличии). Лицу, впервые поступающему на работу, наниматель не позднее семи календарных дней со дня приема на работу заполняет трудовую книжку.

В случае если несовершеннолетний является призывником, то необходимо оформить личную карточку воинского учета, а также в месячный срок сообщить сведения об этом в военный комиссариат (обособленное подразделение) (абзац второй части первой ст. 9 Закона Республики Беларусь от 5 ноября 1992 г. № 19-14-XII «О воинской обязанности и воин-

ской службе». Первоначальный прием на воинский учет граждан мужского пола происходит в год достижения ими 16-летнего возраста согласно части первой ст. 14 закона. Таким образом, данное требование будет распространяться только на работников-несовершеннолетних мужского пола.

Таким образом, прием на работу работников моложе 18 лет имеет некоторые особенности. Вместе с тем для совершенствования правовых норм, регламентирующих процедуру приема на работу несовершеннолетних, и устранения правовой неопределенности следует внести ряд изменений и дополнений в действующие правовые нормы, указанные выше. Полагаем, что внесение предложенных изменений и дополнений в действующие акты законодательства будет способствовать более эффективной реализации гарантий защиты прав несовершеннолетних в трудовых правоотношениях.

Список использованных источников

1. Черникова, И. А. Предкриминальное поведение несовершеннолетних, совершивших умышленные преступления : монография / И. А. Черникова, М. В. Фортуньч, О. В. Яковлев. – М. : ВНИИ МВД России, 2007. – 136 с.

Дата поступления в редакцию: 01.03.2023

УДК 349.2 + 351.74

Т. В. Новик, старший инспектор по особым поручениям отдела кадров
Академии Министерства внутренних дел Республики Беларусь
e-mail: tanyushan1981@mail.ru

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ОТПУСКОВ СОТРУДНИКАМ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Рассматриваются актуальные вопросы правоприменительной практики в органах внутренних дел в части предоставления социальных отпусков без сохранения денежного довольствия, предложены основания классификации социальных отпусков в органах внутренних дел, а также пути совершенствования законодательства в данной сфере.

Ключевые слова: социальный отпуск, сотрудник органов внутренних дел, классификация отпусков, сохранение денежного довольствия, основания предоставления социальных отпусков.

T. V. Novik, Senior Inspector for Special Assignments of the Personnel Department
of the Academy of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Belarus
e-mail: tanyushan1981@mail.ru

SOME ASPECTS OF GRANTING SOCIAL LEAVES TO INTERNAL AFFAIRS OFFICERS

The article deals with topical issues of law enforcement practice in the internal affairs bodies in terms of providing social leaves without maintaining monetary allowances. The criteria for the classification of social leaves in internal affairs bodies are proposed, as well as ways to improve legislation in this area.

Keywords: social leave, internal affairs officer, classification of leaves, maintenance of monetary allowances, grounds for granting social leaves.

В соответствии со ст. 43 Конституции Республики Беларусь, актами международного права одной из важнейших составляющих права трудящихся на отдых является предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков [4, с. 560].

В белорусском государстве пристальное внимание уделяется социальному благополучию граждан. Так, одним из основных направлений в сфере демографической политики является обеспечение благоприятных социально-экономических условий развития семьи как основы стабильного общества, в сфере образования и науки – создание необходимых условий для удо-