

Заключение. ДНК-дактилоскопия в настоящее время представляет собой инновационный подход в борьбе с преступностью. Исходя из того, что в ДНК каждого человека содержится информации о его предках и потомках уже нецелесообразно отказываться от анализов ДНК в ходе расследования преступлений. Прежде всего, ДНК-регистрация всего населения в целом повысит безопасность общества, и каждого индивидуума в обществе. Далее создание универсальной базы ДНК-данных окажет содействие органам уголовного преследования в изобличении преступников международного и транснационального уровня.

1. Холевчук, А.Г. Некоторые современные методы исследования биологических следов, используемых для идентификации личности: опыт Японии / А.Г. Холевчук // Библиотека криминалиста. Научный журнал. – 2016. – № 2. – С. 260–266.
2. Корниенко, И.В. Методы исследования ДНК человека. Выделение ДНК и ее количественная оценка в аспекте судебно-медицинского исследования вещественных доказательств биологического происхождения: учебно-методическое пособие / И.В. Корниенко, С.Г. Харламов. – Ростов н/Д. – ЮФУ. – 2012. – 216 с.

ПРАВО НА КРАТКОВРЕМЕННЫЙ ОТПУСК БЕЗ СОХРАНЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, КОТОРЫЙ НАНИМАТЕЛЬ ОБЯЗАН ПРЕДОСТАВИТЬ РАБОТНИКУ

Терехова А.С.,

*студентка 4-го курса Витебского филиала Международного университета «МИТСО»,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Научный руководитель – Карлушкина О.И., старший преподаватель

Право на социальный отпуск является частью правового статуса работника, выступает в качестве неотъемлемого конституционного права каждого работающего, провозглашается и закрепляется в международно-правовых актах. В 2020 году появились изменения в законодательстве Республики Беларусь о предоставлении социальных отпусков без сохранения заработной платы, которые наниматель обязан предоставить.

Учитывая вышеизложенное, целью нашей научной работы является осуществление комплексного анализа правового регулирования кратковременных отпусков без сохранения заработной платы, который наниматель обязан предоставить работнику по законодательству Республики Беларусь.

Материал и методы. Материалом для проведения исследования послужили Трудовой кодекс Республики Беларусь и Трудовой кодекс Российской Федерации, а также акты национального законодательства, регулирующие вопросы предоставления кратковременных отпусков без сохранения заработной платы, который наниматель обязан предоставить работнику. Методами исследования являются методы научного анализа, системного подхода к исследованию и сравнительно-правовой.

Результаты и их обсуждение. Наниматель обязан предоставить социальный отпуск работнику без сохранения заработной платы в случаях, прямо перечисленных в статье 189 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК). Предоставление отпуска в рамках данной статьи имеет свою специфику. В части 1 ст. 189 ТК указано, что кроме наличия права на такой вид отпуска необходимо желание работника на его предоставление нанимателем. Желание работника в такой ситуации должно быть изложено в соответствующем заявлении на имя нанимателя.

Законодатель в ч.1 ст.189 ТК определил, что наниматель обязан предоставить кратковременный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней следующим категориям работников: женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы; ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств; осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья; инвалидам, работающим на производствах, в цехах и на участках, специально предназначенных для труда этих лиц [1].

Анализируя нормы Трудового кодекса Российской Федерации, следует отметить статью 263, по которой одиноким родителям (матери или отцу), воспитывающему ре-

бенка в возрасте до четырнадцати лет, коллективным договором могут устанавливаться отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней [2].

Считаем целесообразным в ч.1 ст. 189 ТК Республики Беларусь также добавить такую категорию работников, как одинокие родители – мать (отец), усыновитель (удочеритель), воспитывающие несовершеннолетнего ребенка, которым наниматель обязан предоставить социальный отпуск.

В белорусском законодательстве у нанимателя есть право установить в коллективном договоре, соглашении дополнительные условия, при которых наниматель будет обязан предоставить иным категориям работников, не перечисленным в пп.1-4 ч. 1 ст. 189 ТК, кратковременный отпуск до 14 календарных дней (п.5 ч. 1 ст. 189 ТК).

Оценивая пункт 5 части 1, следует заметить, что в целом в ст. 189 ТК названы не все категории работников и не все обстоятельства, по которым на нанимателя возложена обязанность предоставить отпуск без сохранения заработной платы, в частности, здесь же указано «иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством».

С января 2020 года впервые в белорусском законодательстве предусмотрен отпуск отцу (отчиму) при рождении ребенка. Согласно ст. 186 ТК при рождении ребенка и воспитании его в семье наниматель обязан по желанию отца (отчима) ребенка предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 14 календарных дней.

Это не единственный случай предоставления социального отпуска иным работникам в соответствии с законодательством, помимо ст. 189 ТК. В главе 28 «Особенности регулирования труда работников, принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, и приравненных к ним лиц» в ч.2 ст.326 ТК перечислены категории работников, которым предоставляется отпуск продолжительностью 14 календарных дней в году без сохранения заработной платы.

Аналогичные гарантии закреплены в пп 8.1 ст. 18 и пп 2.1 ст. 19 Закона Республики Беларусь «О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий» (далее – Закон) [3].

Следует обратить внимание, что в соответствии с ч.2 ст.189 ТК наниматель обязан предоставлять кратковременный отпуск без сохранения заработной платы отдельным категориям работников иной продолжительности, нежели 14 календарных дней. В п.2 и п.3 ст. 29 Закона перечислены категории работников, которые имеют право на данный отпуск.

К особым случаям, попадающим под действие ч. 2 ст. 189 ТК, также относятся:

1) кратковременный социальный отпуск для содействия установлению близких отношений между усыновителем и усыновленными, предоставляемый усыновителям (удочерителям) без сохранения заработной платы сроком до 90 календарных дней в течение 6 месяцев со дня вступления в законную силу решения суда об усыновлении в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь «О государственной поддержке семей, усыновивших (удочеривших) детей» [4].

2) кратковременный социальный отпуск без сохранения заработной платы на время прохождения службы в резерве в соответствии со ст. 62 Закона Республики Беларусь «О воинской обязанности и воинской службе» [5].

Также, согласно ч.3 ст.347 ТК, если продолжительность трудового отпуска на работе по совместительству меньше, чем продолжительность трудового отпуска по основному месту работы, то наниматель по просьбе работника предоставляет ему социальный отпуск соответствующей продолжительности без сохранения заработной платы.

Заключение. Таким образом, проведенное исследование позволило сделать следующие выводы: работник имеет право потребовать, а наниматель обязан предоставить ему кратковременный отпуск в случаях и порядке, установленных ст. 189 ТК.

Также считаем, что в ч.1. ст.189 ТК целесообразно добавить такую категорию работников, которым наниматель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной

платы продолжительностью до 14 календарных дней как: одинокие родители – мать (отец), усыновитель (удочеритель), воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет.

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 26 июля 1999 г. № 296-З: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: с изм. и доп.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] // Консультант Плюс: Россия. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/. – Дата доступа: 09.09.2020.

3. О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь от 6 янв. 2009 г. № 9-З: с изм. и доп.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 9 янв. 2017 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

4. О государственной поддержке семей, усыновивших (удочеривших) детей [Электронный ресурс]: Указ Президента Респ. Беларусь от 30 июня 2014 г. № 330-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

5. О воинской обязанности и воинской службе [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь от 5 нояб. 1992 г. № 1914-XI: с изм. и доп.: в ред. Закона Респ. Беларусь 23 июля 2019 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

РАЗВИТИЕ ИНТЕГРАЦИИ ЕАЭС И ЕГО РАСШИРЕНИЕ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Тимофеев А.Д.,

студент 2-го курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь

Научный руководитель – Шматков И.И., канд. юрид. наук, доцент

В современном мире глобализация задает темпы развития экономических процессов различных стран и союзов стран. Мировая экономика на современном этапе своего развития характеризуется высоким уровнем динамики изменений. Также наблюдается глобализация процессов интеграции в сфере экономики.

Цель исследования: определить влияние глобализации на процессы, протекающие в ЕАЭС.

Материал и методы. Материалом работы послужила нормативно-правовая база ЕАЭС, регулирующая правовые отношения в сфере интеграции. Основными методами исследования послужили: анализ развития интеграции ЕАЭС и обобщение изученного материала.

Результаты и их обсуждение. В настоящее время в составе Евразийского экономического союза находятся: Республика Армения, Республика Беларусь, Республика Казахстан, Кыргызская Республика и Российская Федерация. Существовая в условиях глобализации страны-участницы ЕАЭС стремятся к интеграции не только на региональном уровне, но еще и на международном. [3]

Следует заметить, что изначально ЕАЭС не ставил перед собой никаких политических целей. Главной задачей союза было удовлетворение экономических потребностей путем обеспечения взаимовыгодных условий сосуществования с целью дальнейшего постепенного укрепления и развития экономических отношений.

ЕАЭС является международной организацией региональной интеграции в сфере экономики. Также союз обладает международной правосубъектностью [1].

Благодаря ускоренному темпу роста процесса глобализации мир становится единой сплоченной сетью, работа которой зависит от каждого из составляющих ее субъектов. Ключевыми словами этого процесса можно выделить следующие: взаимовлияние, взаимозависимость, взаимопереплетение. Не стоит забывать о противоречивости глобализации как явления. Любое явление следует рассматривать с разных сторон. У глобализации, как и у любого другого явления, есть свои положительные и отрицательные черты. Процессы глобализации в сфере мировой экономической интеграции могут ослабить принятые решения ЕАЭС. Это может также стать причиной торможения интеграции внутри союза.

На данном этапе ЕАЭС является довольно привлекательной площадкой для сотрудничества двух континентов с выходом на партнеров из-за рубежа. Многие страны сейчас стремятся вступить в выгодные для себя объединения с целью достижения собственных