

На первом этапе становления российской судебной практики суды не всегда указывали в решениях, на основании чего назначалась прописанная компенсация. Отсутствие формально разграниченных критериев определения сумм перенаправляет решение этого вопроса от законодателя на усмотрение суда. Одновременно с этим, статья 187 ГК РСФСР закреплял необходимость мотивировки судебной инстанцией размера назначаемых выплат по делам в сфере морального вреда. На плечи судьи ложится ответственность по дачи оценки вреда, приобретенного во взаимосвязи со страданиями, чтобы затем вынести справедливое решение.

Конечно, здесь требуется использование метода индивидуализации для учета многочисленных второстепенных 106 факторов, таких как, к примеру, финансовое положение сторон. В силу пункта 3 статьи 1083 ГК РФ суд располагает правом снизить денежное выражение компенсации морального вреда, учитывая имущественное положение ответчика [3]. Исключение – доказанный факт его умышленных действий.

Ряд правоведов выступает за тарифную систему назначения компенсационных сумм, что сейчас и используется в судебной практике. Данная модель базируется на усредненных качествах пациента, психоэмоциональных свойств и так далее. Эта система искажает принцип индивидуализации, что бьет по эффективности судопроизводства и множит жалобы в апелляционные инстанции, расширяя банк дел, содержащих явное несоответствие назначенной (но чаще всего не выплаченной) суммы совокупности моральных страданий истца.

**Заключение.** На сегодняшний день законодатель придерживается позиции, что понятие вреда уместнее ввиду более широкого понятийного охвата как вербальное закрепление совокупности страданий, причиненных действиями или бездействием медицинских работников пациенту. И исходя из сложившейся судебной практики, можно сделать вывод о том, что следует рассматривать данный вопрос еще и с точки зрения обеспечения конституционных прав граждан, а не только через коммерциализационную призму компенсаторных гражданско-правовых институтов.

1. Нурмухаметова, К.С. Понятие гражданско-правовой ответственности за медицинскую ошибку / К.С. Нурмухаметова, А.Р. Шамигулов // Юриспруденция в теории и на практике: актуальные вопросы и современные аспекты: Материалы Всероссийской научно-практической конференции, Казань, 14 ноября 2019 года / ответственный редактор С.М. Плешаков. – Казань: Общество с ограниченной ответственностью "ЮрЭксПрактик", 2019. – С. 126–130.

2. Белашова, М.С. Моральный вред. Применение специальных знаний при определении его наличия и размера / М.С. Белашова // Закон и право. – 2008. – № 10. – С. 82–83.

3. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 №51-ФЗ (последняя редакция) / Консультант Плюс [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_5142/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/) – дата обращения 25.04.2024.

## ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

*Медвецкая Я.С.,*

*студентка 4 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь*

*Научный руководитель – Михайлова О.П., ст. преподаватель*

Ключевые слова. Трудовой договор, трудовые отношения, наниматель, работник, трудовая деятельность.

Keywords. Employment contract, employment relations, employer, employee, work activity.

Трудовой договор – это основополагающий документ, который регулирует трудовые отношения между нанимателем и работником. Он определяет права и обязанности сторон, условия труда, порядок выплаты заработной платы и другие важные аспекты, касающиеся трудовой деятельности.

В условиях современного мира, где динамика изменений на рынке труда ускоряется, понимание особенностей заключения трудового договора становится особенно актуальным. Он служит не только юридической основой для трудовых отношений, но и важным инструментом, позволяющим защитить интересы как работников, так и нанимателей.

Цель работы – исследовать ключевые аспекты и особенности заключения трудового договора в контексте белорусского законодательства.

**Материал и методы.** Материалом исследования являются трудовая доктрина, а также нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения. Методологию исследования составили общие и частные методы научного познания, в том числе методы системного анализа, логический, аналитический, формально-юридический.

**Результаты и их обсуждение.** Трудовому договору отводится важная роль в регулировании трудовых отношений. Путем заключения трудового договора граждане реализуют конституционный принцип свободы труда и право на выбор профессии, занятий, а также выбор места работы [1].

Основным нормативным актом, регулирующим трудовые отношения в Республике Беларусь, является Трудовой кодекс Республики Беларусь, который вступил в силу 1 января 1999 года. Кодекс определяет права и обязанности сторон трудового договора, а также особенности его заключения и прекращения.

Трудовой договор – это соглашение между работником и нанимателем (нанимателями), в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату.

Сторонами трудового договора выступают наниматель и работник.

Наниматель – юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником [2].

Работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора [2].

В соответствии со ст. 18 ТК трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у нанимателя.

В случаях, предусмотренных ТК и иным законодательством о труде, заключению трудового договора могут предшествовать проведение конкурса, избрание на должность служащего и иные мероприятия, позволяющие определить профессиональную пригодность претендующего на соответствующую работу, должность служащего [2].

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть установлено испытание с целью проверки соответствия работника порученной ему работе [2]. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. В период испытания на работников полностью распространяется законодательство о труде. В частности, при совершении работником соответствующих проступков на него может быть наложено дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Расторжение трудового договора в таких случаях производится не в связи с отрицательным результатом испытания, а по конкретным основаниям.

Значительную роль в процессе заключения трудового договора играет также его содержание. Действующее законодательство позволяет нанимателям и гражданам самостоятельно определять условия, которые будут содержаться в трудовом договоре (за исключением случаев, когда форма трудового договора утверждается вышестоящим органом, министерством и т.д.), но, в то же время устанавливает ряд обязательных условий и ограничений [3, с.271].

В соответствии со ст. 19 ТК трудовой договор должен содержать в качестве обязательных следующие сведения и условия:

- 1) данные о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор;

2) место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу;

3) трудовую функцию. При этом наименование должности служащего (профессии рабочего) должно соответствовать квалификационным справочникам, профессиональным стандартам, утверждаемым Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом, нормативным правовым актам, регламентирующим деятельность работников по отдельным должностям служащих;

4) основные права и обязанности работника и нанимателя;

5) срок трудового договора (для срочных трудовых договоров);

6) режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных у нанимателя);

7) оплату труда работника [2].

Как обязательные, так и дополнительные условия имеют определенную юридическую значимость. После включения в трудовой договор дополнительных условий они становятся обязательными для сторон. Невыполнение условий, включенных в трудовой договор, должно влечь определенные правовые последствия. Однако необходимые условия трудового договора всегда должны оговариваться при его заключении, и в отношении их стороны во всех случаях должны прийти к соглашению. Дополнительные же условия стороны могут включать или не включать в содержание трудового договора [4].

Статья 54 ТК содержит обязанности нанимателя при приеме на работу. Среди них стоит выделить:

1) ознакомить работника под роспись с порученной работой, условиями и оплатой труда и разъяснить его права и обязанности;

2) ознакомить работника под роспись с коллективным договором, соглашением и документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок.

Целесообразно предоставлять гражданину к ознакомлению вышеуказанные документы до подписания трудового договора, так как условия, содержащиеся в них, могут существенно повлиять на решение гражданина о заключении либо не заключении трудового договора с нанимателем, а ознакомление работника с локальными документами после процедуры подписания трудового договора ставит его в безвыходное положение, поскольку даже в случае несогласия с какими-либо положениями договор уже подписан.

В связи с этим предлагаем дополнить ч. 1 ст. 54 ТК «Обязанности нанимателей при приеме на работу» пунктом 7 следующего содержания: «ознакомить работника с документами, регулирующими внутренний трудовой распорядок до подписания трудового договора».

**Заключение.** Заключение трудового договора в Республике Беларусь – это важный процесс, который требует внимания с обеих сторон. Нанимателям необходимо тщательно подходить к оформлению трудовых отношений, соблюдая действующее законодательство. Работники, в свою очередь, должны быть осведомлены о своих правах и обязанностях. В итоге, правильное оформление трудового договора способствует стабильности трудовых отношений и улучшению экономической ситуации в стране.

1. Конституция Республики Беларусь [Электронный ресурс]: с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г., 17 окт. 2004 г. и 27 фев.2022 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 26 июля 1999 г., № 296 – 3: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: с изм. и доп. на 08.07. 2024 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

3. Рылко, Е. Особенности процедуры заключения трудового договора / Е. Рылко, В. Харкевич // Организационно-правовые аспекты инновационного развития агробизнеса. – 2018. – № 15. – С. 269-272.

4. Жук, А.Н. Алгоритм заключения трудового договора. Предварительное испытание /А.Н. Жук// Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2024.