

(ст. 111); осуществление правосудия на основе Конституции и принятых в соответствии с ней иных нормативных актов (ст. 112); коллегиальное и единоличное рассмотрение дел в судах (ст. 113); открытое рассмотрение дел во всех судах (ст. 114) и др.

Заключение. Таким образом, от соблюдения принципов и гарантий правосудия зависит реализация гражданами своего права на судебную защиту. Право на судебную защиту относится к основным, неотчуждаемым правам и свободам человека. В Республике Беларусь в настоящее время оно признается и гарантируется в соответствии не только с Конституцией государства, но и общепризнанными принципами и нормами международного права. Как и любое конституционное право, оно характеризуется всеобщностью, особой социальной значимостью, стабильностью, неотчуждаемостью. Всеобщность права на судебную защиту заключается в том, что оно принадлежит каждому гражданину. Под защитой суда находятся не только основные (конституционные), но и все остальные права и свободы. Из этого следует, что судебная защита является высшей конституционной формой защиты прав.

Список литературы

1. Конституция Республики Беларусь 1994 г. (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). – Минск: Амалфея, 2014. – 48 с.
2. Богданов, Е.В. Проблемы теории и практики реализации судебной власти в форме правосудия / Е.В. Богданова. – Минск: ИООО «Право и экономика», 2002. – 184с.

ОСОБЕННОСТИ НАЗНАЧЕНИЯ ПЕНСИЙ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

*Т.В. Лобацкая
Витебск ВГУ имени П.М. Машерова*

В соответствии с Законом Республики Беларусь «О пенсионном обеспечении» (Далее – Закон) право на пенсию по возрасту имеют мужчины по достижении 60 лет и стаже работы не менее 25 лет, женщины по достижении 55 лет и стаже работы не менее 20 лет. В стаж работы для назначения пенсии засчитываются периоды работы предпринимательской, творческой и иной деятельности при условии, что в течение этих периодов производилась уплата обязательных страховых взносов в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (Далее – ФСЗН).

Актуальность темы обусловлена тем что, право на пенсионное обеспечение, будучи одним из основных социально-экономических прав имеет каждый граждан и это закреплено на различных уровнях. Так, право граждан на социальное обеспечение в качестве одного из основополагающих и неотъемлемых прав закреплено во Всеобщей декларации прав человека (1948г.) и Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах (1966г.).

Конституция Республики Беларусь гарантирует каждому гражданину право на социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца и в иных случаях, установленных законом. В Республике Беларусь пенсионная система имеет распределительный характер и основывается на солидарности поколений.

Цель работы: исследование особенностей назначения пенсий в Республике Беларусь.

Материал и методы. Нормативно-правовую базу тезисов составил Закон Республики Беларусь «О пенсионном обеспечении», теоретическая сторона основана на статьях Яшковой Л.М., Савенко А, в которых дается алгоритм исчисления стажа работы для назначения пенсий.

В достижение поставленной цели использовались такие методы научного познания как: толкования правовых норм; компаративистики; системно-структурный; индукции; дедукции.

Результаты и их обсуждения. В Республике Беларусь законодательно закреплены два вида пенсий – трудовая и социальная.

Источником финансирования трудовой пенсий является ФСЗН, социальная пенсия выплачивается из государственного бюджета. Средства ФСЗН складываются за счет

страховых взносов работодателей и работающих граждан, а так же часть формируется за счет средств государственного бюджета.

Наравне с периодами уплаты страховых взносов в стаж работы засчитываются отдельные предусмотренные законодательством периоды деятельности без уплаты страховых взносов (военной службы, отпуск по уходу за ребенком, ухода за детьми и (или) инвалидом I группы или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет, а также за престарелым, достигшим 80-летнего возраста, обучения по дневной форме в учреждениях образования, получения пособия по безработице и т.д.).

В случае совпадения по времени периодов работы, иной деятельности и других периодов, засчитываемых в стаж работы, учитывается один из таких периодов по выбору лица, обратившегося за назначением пенсии.

Исчисление стажа работы производится по записям в трудовой книжке и на основании данных иных документов о стаже. Периоды работы исчисляются от даты приема на работу до даты увольнения (день увольнения считается последним рабочим днем). Такой порядок исчисления стажа применяется за периоды работы (иной деятельности) до 1 июля 1998 г. и после указанной даты (если среднемесячный заработок доход работника, из которого уплачены страховые взносы в ФСЗН, за календарный год (либо менее, если в соответствующем году имели место прием на работу или увольнение) оказался не ниже минимальной заработной платы, установленной законодательством) [3, 8].

Если среднемесячный фактический заработок (доход) за период работы после 1 июля 1998 г. оказался ниже минимальной заработной платы, в стаж для назначения пенсии засчитывается период, определяемый с применением поправочного коэффициента [1].

Стаж работы для целей пенсионного обеспечения исчисляется с использованием программного обеспечения. Вместе с тем его подсчет может производиться и вручную. Записываются арабскими цифрами даты начала (приема) и окончания (увольнения) трудовой и иных видов деятельности, подлежащих включению в стаж. Последовательность записей: год поступления на работу, месяц, число.

При выходе работника на пенсию наниматель (руководитель организации) подготавливает приказ (распоряжение) о назначении ответственных лиц (лица) за подготовку пенсионных документов и своевременное представление их в районные (городские) управления (отделы) по труду занятости социальной защите.

Перед назначением ему пенсии, проводят предварительную подготовку документов для назначения пенсии включая документы, подтверждающие право на пенсию за работу с особыми условиями труда и за выслугу лет. После чего (на основе всех собранных документов) наниматель на каждого работника оформляет представление для назначения пенсии.

О праве обращения за пенсией наниматель извещает работника, за месяц до достижения работником пенсионного возраста и приобретения им права на пенсию.

Так же наниматель должен истребовать у работника заявление о назначении пенсии и зарегистрировать его в журнале регистрации заявлений и представлений к назначению пенсий.

Заявление о назначении пенсии заполняется заявителем (работником) по установленной форме. Подлежит рассмотрению в установленном порядке, независимо оттого, продолжает ли работник трудиться или уволился после подачи заявления.

Работодатель в 10-дневный срок со дня регистрации заявления работника знакомит с ним заявителя (под расписку в представлении) и рассматривает вопрос о возможности представления данного работника к назначению пенсии. При положительном решении вопроса заявление и все представленные документы о назначении пенсии передаются в районное (городское) управление (отдел) по труду, занятости и социальной защите по месту жительства заявителя.

Если работнику, обратившемуся за назначением пенсии, отказано в представлении к назначению пенсии, ему сообщается об этом в письменной форме с указанием причины отказа [Сергева, 87–88].

Заключение. В соответствии со ст. 76 Закона наниматели несут ответственность за своевременность и полноту оформления документов и достоверность содержащихся в них сведений. В связи с этим работодатели обязаны своевременно оформлять документы о стаже работы, зарплате и результатах аттестации рабочих мест по условиям труда, не-

обходимые для назначения пенсии, и своевременно представлять их в районные (городские) управления (отделы) по труду, занятости и социальной защите.

Особое внимание необходимо обратить на то, что наниматели несут материальную ответственность перед пенсионером за ущерб, причиненный несвоевременным и неполным оформлением документов, необходимых для назначения и перерасчета пенсии, а также в случае представления документов, содержащих недостоверные сведения, в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь.

Список литературы

1. О пенсионном обеспечении: Закон Республики Беларусь, 17 апреля 1992 г. № 1596-ХІІ // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2012 г. – № 2. – 2/1881
2. Сергеева, А. Сотрудник уходит...пожить для себя / А. Сергеева // Юрисконсульт. – 2013. – № 9–10. – С.87 – 88.
3. Яшкова, Л. Алгоритм исчисления стажа работы для назначения пенсий в примерах /Л. Яшкова // Кадровая служба. – 2013. – № 3. – С.8 – 10.

ОСОБЕННОСТИ ПРЕКРАЩЕНИЯ КОНТРАКТА В СВЯЗИ С ИСТЕЧЕНИЕМ СРОКА С ОТДЕЛЬНЫМИ КАТЕГОРИЯМИ РАБОТНИКОВ

*О.П. Михайлова
Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова*

Тема исследования является весьма актуальной, Социальная значимость данного исследования обусловлена тем, что в настоящее время остро стоит вопрос о соблюдении установленной правовой регламентации прекращения контракта в связи с истечением срока с отдельными категориями работников.

Цель – анализ проблем связанных с прекращением контракта в связи с истечением срока с отдельными категориями работников, таких как беременные женщины, женщины, имеющие ребенка до трех лет и женщины, имеющие ребенка от трех до пяти лет.

Материал и методы. Основной нормативно-правовой базой для исследования послужили Декрет Президента Республики Беларусь № 29, Указ Президента Республики Беларусь № 180, Постановление Пленума Верховного суда Республики № 4 «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников» с изменениями и дополнениями. Для достижения цели исследования использовались методы общенаучного познания (анализ, синтез, метод перехода от общего к частному).

Результаты и их обсуждения. При приеме на работу наниматель помимо трудового договора может заключить с работником контракт. Контракт является разновидностью срочного трудового договора, заключаемого в письменной форме на определенный в нем срок и содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде [2]. Вопросы заключения и расторжения контракта помимо Трудового кодекса Республики Беларусь регулируются Декретом Президента Республики Беларусь № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины». Важное значение в регулировании вопросов заключения и расторжения контрактов также имеет Указ Президента Республики Беларусь № 180 (далее Указ № 180).

Контракт, как любой срочный трудовой договор, может быть расторгнут в связи с окончанием срока его действия. Отличие контракта от срочного трудового договора состоит в том, что каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее, чем за две недели до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

По истечении срока контракта возможны следующие варианты: прекращение трудовых отношений по инициативе любой из сторон контракта, заключение нового контракта на тех же или иных условиях, продление действия контракта, трансформирование контракта в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.