

2. Никитенко, П. Г. Ноосферная экономика и социальная политика: стратегия инновационного развития/П.Г. Никитенко, И.Л. Андреев. – Минск : Белорусская наука, 2006. – 479 с.

3. Куницкая, О.М. Понятие и правовые формы государственно-частного партнерства, основанного на осуществлении инвестиций / О. М. Куницкая – Минск: Право и экономика, 2015. – 278 с.

Е. И. Астапов,
канд. юрид. наук,
БГЭУ (г. Минск),
e-mail: ast022555@mail.ru

ОХРАНА ТРУДА В АСПЕКТЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ И ПЛАНИРОВАНИЯ МЕРОПРИЯТИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА

К важнейшим направлениям обеспечения прав работников в области охраны труда является их закрепление в коллективном трудовом договоре, с последующей реализацией в части правоприменительной практики.

Осуществление исследуемых отношений невозможно без применения Генерального и отраслевых тарифных соглашений. Так 31 января 2025 года было принято новое Генеральное соглашение между правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2025–2027 годы. Это соглашение коррелируется с существующей Государственной программой «Сбалансированный рынок труда» на 2026–2030 годы и Резолюцией, принятой 25 сентября 2015 года Генеральной Ассамблеи ООН «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года».

В то же время важнейшей особенностью применения норм, закрепленных в Генеральном соглашении является применение норм, содержащихся в утвержденном плане по охране труда на 2026 год, в части приоритета обеспечения охраны труда непосредственно в коллективном договоре.

В этой связи возникает необходимость структуризации отношений в области охраны труда, отраженных в коллективном договоре, так как некоторая свобода подачи информации или трактовки отдельных положений все равно требует сбалансированности и тождественности подходов.

В частности, охрана труда в коллективном договоре должна отражать основные направления, согласующиеся с планом улучшения условий труда организации:

1 Обновление правил охраны труда. В течение года должны быть доработаны и утверждены новые правила охраны труда для различных сфер деятельности, особенно в части совершенствования норм выдачи средств индивидуальной защиты работникам.

2 Усиление контроля и проверок. Проведение выборочных и внеплановых проверок соблюдения трудового законодательства.

Организация выезда мобильных групп в организации, где произошли несчастные случаи.

Внедрение автоматизированных систем мониторинга условий труда и учета травматизма.

Совместные рейды с сотрудниками Следственного комитета для расследования тяжелых происшествий.

3 Профилактика и обучение. Регулярное проведение «месячников безопасности», «Недель нулевого травматизма».

Организация семинаров и конференций по охране труда.

Обязательная проверка знаний по охране труда для руководителей и специалистов.

Информирование работодателей о типичных нарушениях в разных отраслях.

4 Работа с молодежью и общественностью. Участие в профориентационных мероприятиях, конкурсах детского рисунка «Безопасный труд моих родителей». Проведение открытых уроков в учебных заведениях.

Активное освещение вопросов охраны труда в СМИ и интернете.

Следует также организовать работу, предусматривающую взаимодействие с профсоюзами, проводить анализ эффективности систем управления охраной труда и выполнение мероприятий в рамках Государственной программы «Сбалансированный рынок труда» на 2026–2030 годы.

Осуществляемая деятельность должна быть направлена на достижение общей цели – снижения производственного травматизма, повышение культуры безопасности и создание условий, при которых каждый работник сможет трудиться без риска для жизни и здоровья.

Д. М. Ачинович,
аспирант,

БГЭУ (г. Минск)

e-mail: nach_ckpp@bseu.by

ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКИМ СОСТАВОМ

В современных условиях качество образования и конечный результат в виде подготовленных специалистов для отраслей экономики во многом связаны с кадровым потенциалом учреждений образования. Ключевая роль в подготовке квалифицированных кадров принадлежит высшим учебным заведениям и их основному персоналу – профессорско-преподавательскому составу (далее – ППС).

В настоящее время одной из основных проблем учреждений высшего образования (далее – УВО) остается недостаточная укомплектованность преподавательских должностей. Согласно данным Национального статистического комитета Республики Беларусь, за период 2020-2025 гг. численность ППС снизилась на 13,3 %, а обучающихся по программам высшего образования – на 9 %.

В существующей практике одним из основных решений проблемы нехватки ППС является привлечение их к дополнительной педагогической деятельности. Основной формой такой трудовой занятости преподавателей выступает совместительство (внутреннее или внешнее). При этом Трудовой кодекс Республики Беларусь определяет совместительство как выполнение работником оплачиваемой работы в свободное от основной работы время.

Не исключается, что именно в интересах сохранения кадрового потенциала вуза руководителям из числа ППС, согласно постановлению Министерства образования Республики Беларусь от 2 сентября 2020 г. № 224 «Об особенностях организации и оплаты труда педагогических работников», предоставлена возможность заниматься дополнительной оплачиваемой педагогической деятельностью в рабочее время по основному месту работы.

Однако на практике большинство представителей ППС предпочитает совместительство, поскольку различие режимов оплаты и оформления стимулирует смещение управленческой практики в сторону иных форм занятости. В результате нормативно предусмотренный специальный механизм фактически не достигает в полной мере своей регулирующей цели.

В целях повышения определенности административной практики, предупреждения коррупционных рисков и усиления внутреннего контроля в УВО целесообразно:

– стремиться к таким кадровым решениям, которые обеспечивают наибольшую прозрачность контроля и управляемость учебной нагрузки;