

17 апреля 1992 г. (в ред. от 13 июля 2012 г.), граждане других государств и лица без гражданства, постоянно проживающие в Республике Беларусь, имеют право на пенсию наравне с гражданами Республики Беларусь, если иное не предусмотрено законодательством.

В современных условиях увеличивается межгосударственная миграция населения, в том числе пенсионеров. Так, по статистическим данным, в 2000—2009 гг. на постоянное жительство из нашей страны выехали 12 тыс. пенсионеров, а прибыли в республику 27 тыс. пенсионеров. Поэтому вопросы пенсионного обеспечения мигрантов и реализации ими приобретенных пенсионных прав довольно актуальны. В области пенсионного (социального) обеспечения Республикой Беларусь заключен ряд международных договоров, предусматривающих сохранение приобретенных пенсионных прав граждан в случае их переселения с территории одного государства на территорию другого. Такие договоры имеются со всеми государствами — участниками СНГ (за исключением Азербайджана), а также с Литвой и Латвией. Базисным соглашением в области пенсионного обеспечения является Соглашение о гарантиях прав граждан государств — участников СНГ в области пенсионного обеспечения от 13 марта 1992 г., основанное на территориальном принципе, согласно которому пенсия гражданину назначается и выплачивается в соответствии с законодательством государства, на территории которого он проживает. На другом принципе — пропорциональности — заключены договоры с Россией, Литвой и Латвией. В соответствии с этим принципом пенсия или ее часть назначается и выплачивается государством, на территории которого формировались (зарабатывались) пенсионные права.

Таким образом, выплату пенсий, поступивших от компетентных органов государства прежнего места жительства, осуществляет Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь путем перечисления сумм пенсий через учреждения банков на вкладные счета получателей пенсий. При этом вкладные счета должны быть открыты в белорусских рублях, так как выплата пенсий осуществляется в национальной валюте государства проживания получателя пенсии.

*А.С. Пошивалкина
БГЭУ (Минск)*

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПРАВОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Конституция Республики Беларусь устанавливает, что государство предоставляет всем равные права для осуществления хозяйственной и иной деятельности, кроме запрещенной законом, и гарантирует равную

защиту и равные условия для развития всех форм собственности (ст. 13). Согласно законодательству, среди субъектов хозяйствования выделяют юридических лиц и индивидуальных предпринимателей. Вместе с тем следует подчеркнуть, что вопросы правового положения индивидуальных предпринимателей, защиты их прав и законных интересов в настоящее время являются весьма актуальными и имеют не только теоретическую, но и практическую значимость.

В настоящее время существует множество законодательных актов, которые регулируют вопросы сектора малого и среднего бизнеса. Анализ действующего законодательства показал, что данный субъект хозяйствования имеет право на упрощенную систему создания и ликвидации бизнеса, более простую систему налогообложения, упрощенный порядок ведения учета результатов хозяйственной деятельности и представления внешней отчетности, а также для индивидуальных предпринимателей не предусмотрена обязанность формировать уставной фонд и уплачивать налог на добавленную стоимость, что, безусловно, следует отметить в качестве преимуществ при осуществлении ими деятельности. В то же время наличие значительного количества нормативных правовых актов свидетельствует об ограничении прав индивидуальных предпринимателей. Так, рассматриваемый субъект хозяйствования в Республике Беларусь несет ответственность по своим обязательствам всем принадлежащим ему имуществом. Более того, национальным законодательством регламентировано ограничение на право осуществления индивидуальными предпринимателями отдельных видов деятельности (например, требуется лицензия для оказания юридических услуг, полиграфической и нотариальной деятельности и др.), установлены существенные ограничения по количеству используемых торговых объектов и (или) транспортных средств (не более четырех), предусмотрены ограничения по количеству привлекаемых работников (не более трех близких родственников) и т.д. К примеру, в Российской Федерации, Чехии, Украине, Казахстане не существует данного ограничения по найму работников. Однако, например, в Российской Федерации среднесписочная численность работающих в некоторых отраслях не должна превышать предельного уровня (от 50 до 100). В Казахстане количество наемных лиц варьируется от 25 до 50 человек.

Однако Конституция Республики Беларусь закрепила поддержку конкуренции, свободу экономической деятельности, право частной собственности (ст. 13), а также гарантии их судебной защиты (ст. 60, 61). Кроме того, Гражданский кодекс Республики Беларусь четко устанавливает, что граждане и юридические лица свободны в заключении договоров, а согласно ст. 2 «субъекты гражданского права участвуют в гражданских отношениях на равных, равны перед законом, не могут пользоваться преимуществами и привилегиями, противоречащими закону, и имеют право без всякой дискриминации на равную защиту прав и законных интересов». Это позволяет сделать вывод, что и граждане, и субъекты хозяйствования без исключения имеют право на реализацию

своего права на осуществление деятельности на основе принципов равенства и свободы.

Таким образом, для дальнейшего развития и совершенствования института защиты прав индивидуальных предпринимателей необходимо прежде всего систематизировать действующее законодательство, регулирующие данные вопросы, принять единый закон, который будет направлен на реализацию установленного Конституцией Республики Беларусь права граждан на свободу предпринимательской деятельности, формирование системы государственных гарантий для индивидуального предпринимательства.

Ю.В. Прохоревич

МГУ им. А.А. Кулешова (Могилев)

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЕЖИМА ГИБКОГО РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Использование режима гибкого рабочего времени имеет место в тех случаях, когда по каким-либо причинам (бытовым, социальным и т.д.) применение обычных графиков затруднено или малоэффективно, а также для более экономичного использования рабочего времени.

Режим гибкого рабочего времени — это форма организации рабочего времени, при которой для отдельных работников или коллективов структурных подразделений организации допускается в определенных пределах саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня. При этом требуется полная отработка установленного законом суммарного количества рабочих часов в течение принятого учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и др.).

Суть гибкого режима рабочего времени состоит в том, что для работников устанавливается фиксированное время, когда они обязательно находятся на рабочем месте, и переменное (гибкое) рабочее время в начале и в конце рабочего дня (смены), в пределах которого работники вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению (т.е. начало и окончание работы может быть «плавающим»), что позволяет им более свободно распоряжаться своим временем.

Режим гибкого рабочего времени применяется при соблюдении трех основных условий:

- обязательное присутствие на работе отдельных работников или работников всего структурного подразделения организации в определенную часть (интервал) рабочего дня (твердо установленные часы), служащую для обеспечения нормального ритма работы всего подразделения и поддержания необходимых контактов между работниками и руководителями, а также внешних контактов;

- обязательная отработка каждым работником определенного (установленного законом) количества часов либо в течение рабочей неде-

110

□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□.
□□□□□□□□.
□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□
□□□□□□□□□□. □□□□□□□□.