

3. повысить заинтересованность конкретного нанимателя в приёме молодого специалиста путём установления налоговых льгот для работодателей при создании новых рабочих мест для выпускников или приёме их на работу;

4. предоставлять гарантированное первое место работы выпускникам с наиболее высоким баллом диплома независимо от платной или «бюджетной» формы обучения по их желанию. Таким образом повысится мотивация к обучению и институт распределения будет восприниматься не как «наказание», а как реальное социальное благо.

В 2020 году в нашей стране истекает срок государственной программы 2016-2020 гг. «Образование и молодёжная политика» и хотелось бы верить, что государственная программа, рассчитанная на следующую пятилетку, будет содержать нововведения по вопросам трудоустройства молодёжи [3].

#### Список литературы

1. Кодекс Республики Беларусь об образовании : Кодекс Респ. Беларусь, 13 янв. 2011 г., № 243-З : принят Палатой представителей 2 дек. 2010 г. : одобр. Советом Республики 22 дек. 2010 г. ( с изм. и доп. по состоянию на 23 июля 2019 г.). – Минск: Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2020.

2. О некоторых вопросах распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, возмещения затраченных государством средств на их подготовку и целевой подготовки специалистов, рабочих, служащих: Постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 22 июня 2011 г., № 821 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://pravo.by/document/?guid=3871&p0=C21100821> – Дата доступа : 18.03.2020.

3. Об утверждении Государственной программы «Образование и молодёжная политика» на 2016 – 2020 годы: Постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 28.03.2016 г. № 250. [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://www.government.by/ru/solutions/2450> – Дата доступа : 18.03.2020.

4. Кодекс образования Франции. Законодательная часть / Под общ. ред. В. М. Филиппова ; науч. ред. и предисл. – А. Н. Козырин, введение – Г. Ф. Ткач. М. : Статут, 2003. – 270 с.

5. Трудоустройство выпускников в Германии [Электронный ресурс] / Режим доступа : [https://studwood.ru/861769/pravo/pomosch\\_trudoustroystve\\_vypusknikam\\_germanii](https://studwood.ru/861769/pravo/pomosch_trudoustroystve_vypusknikam_germanii). – Дата доступа : 18.03.2020.

6. Харитонов, Л. «Сюкацу»: трудоустройство выпускников японски // Карьера – Регион. – 2011. – № 9.

<http://edoc.bseu.by>

**М.А. Бондаровец**  
БарГУ(Барановичи)

**МЕРЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОГО ТРУДА: ОСОБЕННОСТИ  
ЗАКРЕПЛЕНИЯ В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

На современном этапе развития трудового права в Республике Беларусь образовалась необходимость в разработке и применении эффективной системы стимулирования труда работников в организациях.

Стимулирование труда – это «процесс, направленный на совершенствование трудовой деятельности субъекта путем оказания на него влияния посредством создания оптимальных материальных и психологических условий для наилучшего, результативного исполнения трудовых обязанностей» [2, с. 372].

Проблема стимулирования труда на данном этапе развития общества является одной из наиболее важных, так как затрагивает все сферы деятельности человека.

В Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК), содержится лишь одна статья, регулирующая поощрение работников – ст. 196 «Поощрение за труд». В соответствии с указанной статьей меры поощрения труда работников определяются нанимателем.

Согласно ч.2 ст.196 ТК виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине [3].

Полагаем, необходимо дополнить данную статью словами «и иными локальными правовыми актами», поскольку поощрение может регулироваться специальными локальными правовыми актами – положениями о стимулировании труда работников, о премировании и так далее.

Вч.3 ст.196 ТК предусматривается, что за особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам в соответствии с законом [3].

К мерам стимулирования труда в соответствии со ст. 196 ТК относятся: объявление благодарности; занесение в Книгу почета или помещение фотографии на Доску почета; награждение почетной грамотой ;награждение ценным подарком; премирование работников и т.п.

В этой связи отметим, что ТК предусмотрены и иные меры, направленные на поощрение работников.

Так, в ст. 160 ТК закреплена возможность предоставления работникам дополнительного поощрительного отпуска. Данный отпуск предусматривается коллективным договором, соглашением или нанимателем всем работникам, отдельным их категориям или персонально работнику – трудовым договором [3].Предоставление поощрительного отпуска является правом нанимателя, а не обязанностью. Исходя из чего можно сделать вывод о том, что наниматель самостоятельно решает предоставлять данный отпуск или нет. Продолжительность поощрительного отпуска законодательством не установлена и, соответственно, никакими максимальными пределами не ограничена.

В ст. 261<sup>2</sup> ТК установлены дополнительные меры стимулирования труда, которые являются обязательным условием контракта: предоставление дополнительного поощрительного отпуска до пяти календарных дней с сохранением среднего заработка; повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не более чем на 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством, а для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, размер указанной

надбавки устанавливается (изменяется) в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год [3]. В данном случае, в условиях контрактной формы найма наниматель обязан предоставить работникам дополнительные меры стимулирования труда.

Статья 261<sup>2</sup> ТК закрепляет дополнительные меры стимулирования труда, которые являются обязательным условием контракта: предоставление дополнительного поощрительного отпуска до пяти календарных дней с сохранением среднего заработка; повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не более чем на 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством, а для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, – надбавку в размере не более 50 процентов оклада [3].

Минимальный размер дополнительного поощрительного отпуска прямо не закреплён в ТК, но по сложившейся правоприменительной практике его продолжительность не может быть менее одного календарного дня. Установление нанимателем меньшего срока (половина, четверть календарного дня) может быть расценено судом как злоупотребление правом [1, с. 259]

Следует учитывать, что на уровне тарифного или местного соглашения, коллективного договора, а также самим контрактом может быть повышен срок минимальной продолжительности дополнительного поощрительного (например, от 3 до 5 календарных дней)

Вторая дополнительная мера стимулирования труда, включаемая в коллективный договор с работником, предусматривает особенность применения данной меры для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций. Вместо повышения тарифной части заработной платы предусмотрена надбавка в размере не более 50 процентов оклада [1, с. 259].

Важно отметить, что минимальный размер повышения тарифной ставки и надбавки, законодательством не установлен. Однако, в тарифных, местных соглашениях и коллективных договорах социальные партнёры могут усиливать гарантии прав работников при применении рассматриваемой дополнительной меры стимулирования труда путем установления минимального размера повышения или надбавки к тарифной ставке (окладу). Например, в коллективный договор можно включить положение о том, что повышение (надбавка) добросовестно работающему работнику, проработавшему в организации не менее двух лет, при заключении с ним контракта устанавливается в размере от 30 до 50 процентов от тарифной ставки (оклада) [1, с. 260].

В ст.205 ТК «Поощрение работников, совмещающих работу с получением образования» предусмотрено, что «При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории) по профессии (должности) или при продвижении по работе учитываются успешное прохождение работниками профессиональной подготовки, повышение квалификации, прохождение переподготовки, стажировки работников, наличие общего среднего, профессионально-технического образования, а также полученные ими среднего специального, высшего образования, наличие ученой степени,

ученого звания» [3]. Данная мера стимулирования на наш взгляд, понимается как предпочтение работникам, которые успешно повышают свой профессиональный уровень, при иных равных условиях работнику, который игнорирует повышение своего профессионального уровня либо не имеет необходимого образования.

Исходя из вышесказанного можно сделать следующие выводы:

1) мерам стимулирования труда работников в ТК отведено незначительное место несмотря на то, что данная проблема является одной из наиболее важных;

2) при заключении контракта, на нанимателя возлагается обязанность в предоставлении дополнительных мер стимулирующего характера, что на наш взгляд является обоснованным;

4) в коллективный договор целесообразно включить положение о том, что повышение (надбавка) добросовестно работающему работнику, проработавшему в организации не менее двух лет, при заключении с ним контракта устанавливается в размере от 30 до 50 процентов от тарифной ставки.

3) дополнительные меры поощрения работников, совмещающих работу с получением образования, является стимулированием работников к повышению своей профессиональной подготовки, что дает возможность нанимателю получить высококвалифицированных работников.

#### Список литературы

1. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь, в 2 т. Т.2 / Коллектив авторов; под общ. ред. Л.И.Липень. – Минск :Амалфея, 2020. – 768с.

2. Осознанное общественное правосознание – важнейшая составная часть правовой культуры современного общества / И.А.Белова, Г.А.Василевич, А.Ф. Вишневский и др. / Под ред. В.А.Кучинского. – Гродно: «ЮрСаПринт», 2020.– 416 с.

3. Трудовой кодекс Республики Беларусь: 26 июля 1999 г., № 296-З: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобрен Советом Респ. 30 июня 1998 г. с изм. и доп. // [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

***О. Ю. Бортник***

ХУУП им. Л. Юзькова (Хмельницкий, Украина)

#### ОСНОВАНИЯ ПРИОБРЕТЕНИЯ ПРАВА СОБСТВЕННОСТИ В СУДЕБНОМ ПОРЯДКЕ В УКРАИНЕ

Право собственности на имущество приобретается на основаниях, не запрещенных законом, в частности из сделок. Право собственности считается приобретенным правомерно, если иное не вытекает из закона или незаконность приобретения права собственности не установлена судом (ст. 328 Гражданского кодекса Украины). Согласно ч.5 ст.11 Гражданского кодекса Украины основанием возникновения права собственности на имущество может быть и решение суда. Имеются в виду решение суда в широком смысле этого слова, а именно: решения, заочные решения, определения суда