

и специальный подход, т. к. существует обязанность нанимателя устанавливать неполное рабочее время в случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 289 ТК.

Анализ норм ст. 289 ТК позволил сделать вывод, что во избежание разночтений при применении ч. 1 указанной статьи следует использовать вместо слова «договоренность» слово «соглашение», т. к. договоренность может быть устной или письменной, а соглашение подразумевает собой внесение условия о неполном рабочем времени в трудовой договор.

Кроме того, с нашей точки зрения, нуждаются в конкретизации и нормы о продолжительности неполного рабочего времени в случаях, когда наниматель обязан установить его категориям работников, перечисленным в ч. 2 ст. 289 ТК. В настоящее время, по общему правилу, продолжительность неполного рабочего времени определяется сторонами трудового договора, и при этом в трудовом законодательстве не установлено каких-либо ограничений в части минимальной продолжительности неполного рабочего времени. Полагаем, что данный аспект должен быть урегулирован на законодательном уровне, т. к. при установлении неполного рабочего времени лицам, указанным в ч. 2 ст. 289 ТК, могут не обеспечиваться интересы нанимателя при требовании работника значительно уменьшить норму рабочего времени; может нарушаться производственный процесс.

Учитывая вышесказанное, предлагаем закрепить в ТК норму, ограничивающую минимальный предел либо рабочего времени в день тремя часами, либо рабочего времени в неделю 15 часами.

Список использованных источников

1. Рекомендации по применению гибких форм занятости [Электронный ресурс] / Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. – Минск, 2015. – Режим доступа: http://mintrud.gov.by/ru/new_url_1761016043. – Дата доступа: 04.02.2015.

2. Persons employed part-time – Total [Electronic resource] // Eurostat. – Mode of access: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00159&plugin=1>. – Date of access: 04.02.2015.

*А.П. Блажко, младший научный сотрудник,
Институт правовых исследований НЦЗПИ (г. Минск)*

ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ИНФОРМАЦИИ О ДАННЫХ ПЕРСНИФИЦИРОВАННОГО УЧЕТА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Формирование и эффективная реализация социальной политики Республики Беларусь неразрывно связаны с вопросами информационного обеспечения. Только на основе активного использования современных технологий можно поддерживать необходимые темпы развития, прозрачность (а при необходимости и конфиденциальность) деятельности государственных органов при реализации национальной социальной политики. Однако информационная система может функционировать только при наличии соответствующего организационного, кадрового и правового обеспечения.

С целью всеобщего охвата государственным социальным страхованием населения Республики Беларусь, начиная с 2003 г., территориальными органами Фонда социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее – органы Фонда) ведется индивидуальный (персонифицированный) учет (далее – ПУ). С помощью ПУ осуществляется сбор и хранение данных, необходимых для назначения пенсий и пособий по каждому застрахованному лицу (данные о страховом стаже, заработке (доходе), с которого уплачиваются страховые взносы и др.).

Все лицевые счета, зарегистрированные в системе ПУ, постоянно поддерживаются в актуальном состоянии. С момента введения ПУ его сведения являются единственным подтверждением стажа и заработка при назначении пенсий и пособий. Сохранность, достоверность, конфиденциальность и защита информации обеспечиваются Фондом социальной защиты населения Республики Беларусь.

Согласно ст. 9 Закона Республики Беларусь от 06 января 1999 г. «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного социального страхования» застрахованное лицо имеет, в том числе, право на получение в органах, осуществляющих персонифицированный учет, информацию, содержащуюся в его индивидуальном лицевом счете [1].

Предоставление такой информации осуществляется на основании Порядка предоставления информации застрахованному лицу и страхователю, утвержденного постановлением правления Фонда социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 29 декабря 2009 г. № 18 при условии предъявления страхового свидетельства государственного социального страхования, документа, удостоверяющего личность, а также соответствующего заявления [2]. Информация предоставляется в течение десяти рабочих дней со дня приема заявления и может передаваться как лично, так и посредством почтового отправления.

На сегодняшний день без использования информационных технологий невозможно представить ведение ПУ, профессионального пенсионного страхования, сбора страховых взносов, выплаты пенсий и пособий пенсионерам в Республике Беларусь. Однако гражданин не имеет возможности получить информацию о ПУ самостоятельно (с помощью своего персонального компьютера) без посещения органов Фонда.

Полагаем, что перспективным направлением будущей модернизации системы ПУ может быть разработка автоматизированного комплекса (клиентского места), с помощью которого застрахованное лицо сможет самостоятельно получать актуальную информацию о данных ПУ, содержащихся на его индивидуальном лицевом счете.

Впоследствии, при удачной апробации данного комплекса и разработке эффективной системы защиты информации пользователей (застрахованных лиц), можно дополнить его механизмом по подсчету необходимого стажа для получения будущей пенсии (трудовой, профессиональной), расчета ее размера на основании алгоритма, представленного в соответствующих нормативных

правовых актах Республики Беларусь. Следует отметить, что исходя из анализа тематики обращений граждан в управления (отделы) по труду, занятости и социальной защиты городских (районных) исполнительных комитетов, можно сделать вывод, что вопросы, касающиеся исчисления стажа и пенсий являются наиболее часто задаваемыми специалистами соответствующих органов.

Подобная разработка сможет повысить прозрачность национальной системы пенсионного страхования и оперативность получения необходимой информации, а, следовательно, уменьшить объем работы сотрудников органов Фонда по предоставлению данных заинтересованным лицам, иных органов по разъяснению порядка расчета и определения возможного размера будущей пенсии.

Список использованных источников

1. Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного социального страхования [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь, 6 янв. 1999 г., № 230-3; в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2009 г. // Консультант Плюс: Беларусь / ООО «ЮрСпектр»; Нац.центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.

2. Порядок предоставления информации застрахованному лицу и страхователю [Электронный ресурс]: утв. постановлением правления Фонда социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, 29 дек. 2009 г., № 18; ред. постановления правления Фонда социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 10.12.2013 г. // Консультант Плюс: Беларусь / ООО «ЮрСпектр»; Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.

*Ю.В. Венско, магистрант,
БГУ (г. Минск)*

УВОЛЬНЕНИЕ ПО П. 7 СТ. 42 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: ПРОБЛЕМЫ ТЕРМИНОЛОГИИ

В соответствии с п. 7 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), «трудовой договор ... может быть расторгнут нанимателем в случае появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы» [1]. При этом увольнение работника, предусмотренное п. 7 ст. 42 ТК, возможно при совершении им одного из указанных в данной норме дисциплинарных проступков.

Так, при рассмотрении первого проступка важно заметить, что законодательно понятие «распитие» не определено. Согласно же общепринятому пониманию, распитие – это поступление указанных напитков (средств, веществ) в организм человека любым ненасильственным способом. Причем в ситуации, когда работник «набрал в рот» спиртное, однако выплюнул его, увидев уполномоченное должностное лицо нанимателя, это уже следует расценивать