

Департамент образования и науки города Москвы
Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города
Москвы «Школа №1535»

Портфолио
участника проекта
по предмету **право**

Мироненко Вероника

Класс 10 Г

руководитель проекта

Петрушихина Н. С.

Москва,
2021-2022

Оглавление

Оглавление.....	2
Введение	3
Основная часть	5
1. Формирование единых «правил игры»	5
2. Анализ трудовых законодательств в России и Беларуси в отношении отдельных категорий населения: общее и различное.....	7
2.1 Предпенсионеры	7
2.2 Самозанятые	10
2.3. Молодые специалисты	13
Заключение.....	16
Продукт проекта	18

«Тенденции и проблемы в сближении трудового законодательства в Союзном государстве»

Введение

Сегодня Российская Федерация и Республика Беларусь связаны не только своими историческими корнями, но и являются членами нескольких интеграционных образований, в частности Союзного государства. Оно было учреждено на основе Договора о создании Союзного государства от 08.12.1999 года.

Согласно ст.31 этого Договора, «В Союзном государстве действует унифицированное трудовое законодательство, а также законодательства в области пенсионного обеспечения и социальной защиты населения» [1.9].

Однако, по мнению российских и белорусских исследователей (среди которых И.И.Антонович, С.В.Кузьмина, Е.П.Гуйда, К.Л.Томашевский) подобная норма на сегодняшний день остается нереализованной в силу ряда объективных и субъективных причин (как политических, так и социально - экономических). Более того. По мнению К.Л.Томашевского, до недавнего времени присутствовала негативная тенденция к расхождению в моделях трудового регулирования в России и Беларуси [См.: Томашевский К.Л. История правового регулирования трудовых отношений в Беларуси // Правоведение. - С.-Пб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 2006, № 1. - С. 143-158].

Однако на состоявшемся 4 ноября 2021 года заседании Высшего Государственного Совета Союзного государства, проходившего при участии президентов Российской Федерации Владимира Путина и Республики Беларусь Александра Лукашенко, были утверждены 28 союзных программ (по сути, пакет интеграционных документов) предусматривающих в результате их реализации выход наших стран на качественно новый этап сотрудничества в рамках Союзного государства. Данные союзные программы охватывают сферу экономики, промышленности, энергетики, АПК, налогов, финансов, а также рынок труда. Ожидается, что реализация принятых документов (предварительно, до 2024 года) позволят России и Беларуси проводить единую налоговую, таможенную, аграрную и промышленную политику, то есть, по сути, создадут единое правовое поле. Данное

обстоятельство важно в разрезе нашего исследования для понимания траектории сближения трудовых законодательств обеих стран.

Цель работы: проследить основные этапы развития трудовых законодательств России и Беларуси; выявить их общие и отличительные черты в отношении отдельных категорий населения (предпенсионеры, самозанятые, молодые специалисты); проанализировать их с точки зрения возможности создания единого трудового законодательства в рамках Союзного государства. Полученная информация будет использована для написания статьи с разбором наиболее типичных проблем трудовых эмигрантов из Российской Федерации и Республики Беларусь, проживающих в странах-участницах Союзного государства.

Предмет исследования: законодательства Российской Федерации и Республики Беларусь.

Объект исследования: трудовые законодательства Российской Федерации и Республики Беларусь.

Задачи проекта:

- Изучить ныне существующие трудовые законодательства Российской Федерации и Республики Беларусь
- Выявить черты сходства и различия этих законодательств в области трудового права
- Провести анализ трудовых законодательств с точки зрения возможности создания единого трудового законодательства в рамках Союзного государства
- Написать статью с разбором наиболее типичных проблем трудовых эмигрантов из Российской Федерации и Республики Беларусь, проживающих в странах-участницах Союзного государства.

Гипотеза: существующие ныне национальные трудовые законодательства России и Беларуси создают определенные проблемы при миграции внутри Союзного государства, поэтому создание единого трудового законодательства позволило бы решить эти проблемы посредством унификации.

Основные этапы работы:

1. Формулирование темы, цели и задачи исследования, анализ разработки темы современными исследованиями

2. Подбор литературы для написания проекта по выбранной теме и проведения исследований
3. Отбор, уточнение и выделение ключевых блоков информации, распределение их по хронологии и важности.
4. Проведение анализа полученной информации.
5. Описание выделенных проблем в газетной статье, её публикация

Новизна и значимость работы: дано сравнение трудовых законодательств России и Беларуси в отношении конкретных кризисных групп, выделены самые узкие места законодательств и на базе этого подготовлена и опубликована статья в периодическом издании Совета министров Союзного государства. Данная публикация может быть использована в качестве методического материала.

Методы исследования: сравнение, анализ и синтез.

Характеристика основных источников получения информации: в процессе написания исследовательской работы мною использованы материалы конференций, данные из журнальных и газетных статей, информация из монографий, учебных пособий, интернет-документов и нормативно-правовых актов.

Основная часть

1. Формирование единых «правил игры»

Сегодня благодаря действующим законодательным актам россияне и белорусы имеют равные права при трудоустройстве: граждане Беларуси могут трудоустроиваться в России на любые должности и заниматься любой трудовой деятельностью, разрешенной законом, точно так же, как и россияне ничем не ограничены в вопросах трудоустройства на территории Беларуси. Взаимно признаны дипломы: с дипломом об окончании белорусского вуза можно претендовать на аналогичную должность в РФ и, соответственно, наоборот. Гарантировано равенство и в условиях оплаты труда. Занимая одинаковые должности, россиянин и белорус и в России, и в Беларуси получают одинаковую заработную плату.

Однако ряд позиций по данному вопросу до сих пор не отрегулированы. Данное обстоятельство приводит к тому, что периодически возникают законодательные

инициативы в виде законов или поправок в законы обеих стран, вступающие в противоречие с правоустанавливающими документами Союзного государства.

Так 1 июня 2017 года в России заработали поправки к закону «О безопасности дорожного движения», запретившие гражданам с иностранными правами управлять автобусами, грузовиками, коммунальной техникой и такси на территории РФ [См.: Федеральный закон "О безопасности дорожного движения" от 10.12.1995 N 196-ФЗ]. Согласно поправкам, белорусам, работающим в России, необходимо было сдавать экзамены в ГИБДД и получать российские водительские удостоверения. За нарушение этого положения предусматривались санкции в отношении должностного лица (сотрудника компании-перевозчика), допустившего выпуск на линию иностранца, в виде штрафа в 50 тысяч рублей. По оценкам профильного комитета Госдумы РФ по транспорту, в России на тот момент работало около 70 тысяч иностранцев без российских прав, из них 11 тысяч составляли белорусы.

Данная норма закона вступала в противоречие с Договором о создании Союзного государства от 8 декабря 1999 года, гарантирующим равное право на трудоустройство для россиян и белорусов. В итоге, Совет Министров Союзного государства принял Постановление, официально закрепив в нем право граждан стран-участниц Союзного государства заниматься профессиональной и предпринимательской деятельностью, связанной с управлением автомобилем и иными транспортными средствами, без предварительного обмена водительских удостоверений [См.: Решение Высшего Совета Сообщества Беларуси и России «О равных правах граждан на трудоустройство, оплату труда и предоставление других социально-трудовых гарантий» № 4 от 22.06.1996].

Юридический коллапс едва не возник и в 2015 году, когда, согласно новым поправкам в Закон о гражданстве РФ, граждане Беларуси наравне с иными иностранцами обязаны были подтверждать владение русским языком, знание истории России и основ законодательства Российской Федерации при получении разрешения на временное проживание или вида на жительство. Соответственно, отсутствие сертификата на знание русского языка не позволяло гражданам Беларуси осуществлять свое законное право на трудоустройство в России на общих основаниях с россиянами. Заметим, что в Беларуси русский язык является вторым государственным языком наравне с белорусским.

Вопрос удалось отрегулировать лишь на самом высоком уровне – во время официального визита президента Беларуси А.Г. Лукашенко в Россию. По итогам этих переговоров 30 декабря 2015 года президент России Владимир Путин подписал закон, который освобождает граждан Беларуси от экзамена по русскому языку при получении вида на жительство или разрешения на временное проживание [См.: Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ (ред. от 30.12.2015) "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации"]].

Данные примеры свидетельствуют о том, что, наряду с тенденцией унификации законодательств обеих стран в том числе в области трудовых отношений, существуют проблемы с приведением в соответствие отдельных статей национальных законодательств с Международными правовыми актами, в частности, подписанными между Россией и Беларусью в рамках Союзного государства.

2. Анализ трудовых законодательств в России и Беларуси в отношении отдельных категорий населения: общее и различное

2.1 Предпенсионеры

В ходе пенсионной реформы в России и Беларуси появилась новая категория граждан - «лица предпенсионного возраста». По подсчетам экспертов, доля предпенсионеров (в России понятие закреплено законом) составляет в РФ 6—7 процентов населения. В России предпенсионным считается срок в пять лет до назначения пенсии по старости, в том числе назначаемой досрочно.

В России идет постепенное повышение общеустановленного возраста, дающего право на страховую пенсию по старости и пенсию по гособеспечению. Изменения будут происходить поэтапно и завершатся к 2028 году. В результате пенсионный возраст будет повышен на пять лет и станет равным 60 годам для женщин и 65 для мужчин. Таким образом, предпенсионер в России — это женщина 55-ти лет и мужчина 60-ти лет. Пенсионный фонд РФ учитывает переходный период, поэтому с 2019 года правом на льготы пользуются женщины 1968 года рождения и старше и мужчины 1963 года рождения и старше.

Социальные гарантии для предпенсионеров можно разделить на несколько категорий. Первая — это льготы, которые появились в октябре 2019 года с принятием закона о новых границах пенсионного возраста. Вторая и третья категории — это региональные гарантии и федеральные налоговые льготы, которые до 2019 года предоставлялись только пенсионерам [См.: Федеральный закон от 3 октября 2018 года № 350-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий"].

У этих видов льгот разный возраст получения. Льготы 2019 года государство ввело, чтобы защитить трудовые права предпенсионеров - например, для тех, кто потерял работу и не может трудоустроиться, увеличили пособие по безработице и предоставили возможность пройти переобучение, чтобы стать востребованным на рынке труда. Работодателям запретили увольнять людей за пять лет до выхода на заслуженный отдых, также нельзя отказывать им в приеме на работу. За нарушение предусмотрена административная и даже уголовная ответственность [См.: Федеральный закон от 03.10.2018 N 350-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий"].

По закону, работающие предпенсионеры могут ежегодно взять два выходных дня для прохождения диспансеризации. Также в 2022 году вступили в силу поправки в законодательство, которые позволяют предпенсионерам, оставшимся без работы в предпенсионном возрасте, выйти на пенсию на два года раньше установленного срока. Это возможно, если человек потерял работу в результате сокращения штата, а также ликвидации организации. При этом страховой стаж должен составлять не менее 25 лет для мужчин и не менее 20 лет для женщин. Досрочная пенсия в этом случае будет выплачиваться до момента наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости [См.: Федеральный закон от 03.10.2018 N 350-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий"].

В Беларуси в 2022 году заканчивается реформа, начавшаяся в 2017-м году и касающаяся изменения минимального возраста, необходимого для получения трудовой пенсии на общих основаниях [См.: Указ Президента Республики Беларусь №137 «О

совершенствовании пенсионного обеспечения» от 11 апреля 2016 года]. Заметим, что понятия «предпенсионер» с точки зрения юридических норм в РБ нет.

С первого января 2022 года мужчины могут выходить на пенсию в 63 года, женщины — в 58.

Право на трудовую пенсию по возрасту на общих основаниях имеют мужчины при общем стаже работы не менее 25 лет, а женщины — не менее 20 лет. Впрочем, существует одно «но». Обязательным условием для реализации права на трудовую пенсию по возрасту либо за выслугу лет является наличие стажа работы или иной деятельности с уплатой обязательных страховых взносов в государственный внебюджетный фонд социальной защиты населения. В 2021-м продолжительность этого стажа должна составлять 18,5 года (для некоторых категорий граждан — родителей детей-инвалидов, многодетных матерей, родивших пять и более детей, инвалидов с детства и др. — предусмотрены исключения). Эта часть пенсионной реформы пока не завершена: с 2025 года минимальный страховой срок должен будет составлять не менее 20 лет. За два года до наступления возраста, дающего право на пенсию по возрасту на общих основаниях, белорусов де-юре относят к особо нуждающимся в социальной защите и не способным на равных условиях конкурировать на рынке труда. То есть, переходят в категорию предпенсионеров [См.: Указ Президента Республики Беларусь №171 «О социальной поддержке отдельных категорий граждан» от 18 мая 2020 года].

Дополнительные гарантии в области содействия занятости таким гражданам по закону должны обеспечиваться путем создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций, установления брони для приема на работу, предоставления услуг по профориентации, а также путем организации обучения и т. д. По данным газеты «СОЮЗ.Беларусь-Россия» [См.: №3(1015) за 26 января 2022 года], в январе — ноябре 2021 года Государственная служба занятости РБ оказала помощь в трудоустройстве на постоянную работу 1096 лицам предпенсионного возраста. Работникам, достигшим предпенсионного возраста, законодательством предусмотрена гарантия продления контракта или заключения нового вплоть до достижения 63/58 лет. Но это правило действует лишь в том случае, если работник не имеет дисциплинарных взысканий. Впрочем, коллективные договоры и соглашения могут включать более широкие нормы, все зависит от предприятия.

Выйти на пенсию досрочно имеют право безработные, имеющие право на соответствующее пособие в течение 52 календарных недель, в случае невозможности трудоустройства. Соответствующее предложение вправе сделать служба занятости, но только не ранее чем за год до общеустановленного возраста. Кроме того, претендующий на эту норму мужчина должен иметь стаж не менее 38 лет, женщина — не менее 33 лет. В обозримой перспективе изменение пенсионного возраста в Беларуси не предусматривается. Но программой деятельности правительства на период до 2025 года предусмотрено усиление соцгарантий безработным гражданам за пять лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста.

Таким образом, мы видим, что сегодня в России и Беларуси существует разница в возрасте выхода работников на пенсию: в РФ эта норма касается мужчин в возрасте 65 лет и женщин в возрасте 60 лет. В Беларуси соответственно – мужчин в возрасте 63 лет и женщин в возрасте 58 лет. Соответственно, наблюдаются различия в определении статуса «предпенсионер», который в РФ закреплён законодательно, а в Беларуси де-юре отсутствует.

И, хотя в целом, и в России, в Беларуси наблюдается тенденция по защите права на труд для данной категории граждан, но существует и разница в обеспечении социальных гарантий при потере работы для данной категории лиц, а также в защите их права на сохранение рабочего места.

Вопрос унификации законодательств обеих стран по данному направлению, на мой взгляд, перспективен, но в ближайшее время видится маловероятным.

2.2 Самозанятые

По данным Федеральной налоговой службы России, за 2021 год количество самозанятых в стране выросло более чем в два раза и составило более 3,8 миллиона человек. По прогнозам Минтруда России, к 2024 году их количество может достичь 5—6 миллионов человек. Более того, по данным опросов, сегодня почти 60 процентов выпускников вузов и среднетехнических учебных заведений видят свое будущее именно в работе на себя.

Отметим, что в российском трудовом и налоговом законодательствах понятия самозанятости, самозанятого отсутствуют.

Юридически закреплён лишь статус «плательщика налога на профессиональный доход» (НПД). Таким образом, самозанятый — это особый статус налогоплательщика.

Чтобы получить данный статус, нужно зарабатывать не более 2,4 миллиона рублей в год. Необходимо работать без наемных сотрудников и «попадать» под разрешенные виды деятельности. Основные из них — такси, сдача в аренду квартир, репетиторство, сфера красоты, ремонтные, маркетинговые, кулинарные, развлекательные и IT-услуги. Причем можно совмещать несколько видов деятельности. Не допускается, чтобы бизнес был связан с реализацией подакцизных товаров (сигареты, алкоголь, бензин) или продукцией, подлежащей обязательной маркировке.

К самозанятым не относятся посредники услуг. Зато этот статус в России могут по закону получить граждане Беларуси.

У самозанятых в России — специальный налоговый режим. При взаимодействии с физическими лицами налог составит четыре процента от доходов, с юридическими — шесть процентов (вместо уплаты НДС по ставке 13%). Страховые взносы уплачиваются только по желанию налогоплательщика. Автоматический расчет налога осуществляет налоговый орган на основании данных движения по банковскому счету. От самозанятых не требуется подавать ежегодную декларацию в налоговую инспекцию. Помимо этого, каждый самозанятый при регистрации получает «бонус» от государства — налоговый вычет в 10 тысяч рублей. И это реально уменьшает ставку налога: при работе с физлицами с 4 до 3 процентов, а при работе с компаниями или ИП — с 6 до 4 процентов. И наконец, самозанятый платит налог только при фактическом получении дохода [См.: Федеральный закон от 27.11.2018 N 422-ФЗ "О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима "Налог на профессиональный доход"]].

Но у данного налогового режима есть и недостатки. Например, период регистрации самозанятого без статуса ИП и уплаты страховых взносов не включается в трудовой стаж. И, если самозанятый хочет получить трудовой стаж, ему необходимо вести параллельно трудовую деятельность, либо уплачивать за себя страховые взносы. Отсутствие взносов является причиной того, что самозанятые не могут претендовать на социальные пособия при наступлении страхового случая. В частности, на оплату по больничным листам. Эксперты считают, что к минусам можно отнести и низкий порог

доходов в 2,4 млн рублей. А потому Торгово-промышленная палата России предлагает поднять планку доходов для самозанятых хотя бы в IT-сфере до 5 млн в год.

Что касается Беларуси, то самозанятыми в Беларуси считаются около 45 тысяч человек. Юридически получить статус самозанятого в Беларуси просто. Достаточно прийти в налоговую службу по месту жительства и написать заявление, указав вид деятельности, сроки и место осуществления.

Клиентами самозанятых могут быть как физические лица, так и организации. При этом еще одно очевидное удобство — не надо вести отчетность и документацию. Самозанятость разрешена государством в следующих направлениях: агроэкотуризм, фото- и видеосъемка, репетиторство, маникюр и педикюр, адвокатские и нотариальные услуги, а также услуги парикмахера, визажиста, тамады, дизайн помещений, разработка веб-сайтов, пошив одежды, головных уборов и обуви, роспись лица аквагримом, уборка и др.

Среди видов работ наиболее распространена реализация готовой кулинарной продукции, хлебобулочных изделий. В этом направлении около восьми тысяч плательщиков. К слову, с 2022 года список видов услуг для самозанятых расширен. В перечень включены ландшафтное проектирование, курьерская доставка, чистка салонов транспортных средств, содержание могил и уход за ними, аренда, прокат развлекательного и спортивного оборудования.

При этом единый налог больше не применяется при дистанционной торговле товарами, розничной торговле автотранспортными средствами, при оказании дополнительных жилищно-коммунальных услуг, а также услуг общественного питания, пассажирского сухопутного и речного транспорта.

Самозанятому не надо заключать договоры со своими клиентами - достаточно устного соглашения. Размер налога будет отличаться в зависимости от местности, в которой он работает. Оказывать можно сразу несколько видов услуг или в разных населенных пунктах. При этом понадобится заплатить один налог, однако рассчитанный по наиболее высокой ставке.

Таким образом, и в Беларуси, и в России существует такая категория работников как самозанятые. Законодательствами обеих стран предусмотрены определенные налоговые льготы для данной категории (в РФ и в РБ они разнятся). Зато практически идентичны сферы деятельности, в которых разрешено работать самозанятым. Благодаря

нормативным актам Союзного государства, статус самозанятых в России может получить белорус и наоборот. Унификация законодательств в этом направлении представляется реальной.

2.3. Молодые специалисты

В российском действующем федеральном законодательстве (Трудовой кодекс РФ, федеральные законы, принятые по вопросам регулирования трудовых отношений) не содержится понятия «молодой специалист». Однако понятия «молодой специалист», «молодой работник» используется в различных нормативных правовых актах, регулирующих трудовые и иные непосредственно с ними связанные отношения с участием молодых специалистов. В Трудовом кодексе Российской Федерации (ст. 70) используется термин «лицо, окончившее образовательное учреждение среднего и высшего профессионального образования, имеющее государственную аккредитацию, и впервые поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения».

Как правило, статус молодого специалиста распространяется на лиц в возрасте до 30-35 лет. Действующим трудовым законодательством в РФ предусмотрены общие и специальные гарантии, предоставляемые работникам, в том числе из числа молодых специалистов.

К общим гарантиям в соответствии со статьей 165 Трудового кодекса РФ отнесены те, которые предоставляются при приеме на работу, при переводе на другую работу, по оплате труда [См.: "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022)]. К специальным относятся гарантии, предоставляемые в следующих случаях: при направлении в служебные командировки (ст. 167, 168, 168.1 ТК РФ); при переезде на работу в другую местность (ст. 169 ТК РФ); при исполнении государственных или общественных обязанностей (гл. 25 ТК РФ); при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ); при вынужденном прекращении работы не по вине работника (ст. 234 ТК РФ); при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска; в некоторых случаях прекращения трудового договора (ст. 178, 180, 181 ТК РФ); в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника (ст. 234 ТК РФ) [См.: "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022)].

Основные гарантии трудовых прав молодого специалиста предусмотрены в Трудовом кодексе РФ. Одним из дополнительных условий трудового договора может являться условие об испытании. Срок испытания по общему правилу не может превышать трех месяцев. Однако в статье 70 Трудового кодекса Российской Федерации определен перечень лиц, в отношении которых испытание при приеме на работу не устанавливается. К их числу относятся и молодые специалисты – лица, окончившие имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

В случае, если по договоренности с работодателем, молодой специалист должен переехать на работу в другую местность работодатель обязан возместить расходы: по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения); расходы по обустройству на новом месте жительства. При этом конкретные размеры возмещения должны быть определены соглашением сторон. (ст. 169 ТК РФ) В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса РФ месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, то есть не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения [См.: "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022)].

Дополнительные гарантии молодым специалистам предоставляются в соответствии с заключенными отраслевыми соглашениями, коллективными договорами, принятыми на уровне организации локальными нормативными актами и устанавливаются с учетом финансовых возможностей работодателя.

В Беларуси официально законом закреплено понятие «молодой специалист» и «молодой рабочий (служащий). Определено, что это выпускники учебных заведений, работающие по распределению в течение срока обязательной работы (статья 83 Кодекса Республики Беларусь об образовании). Срок отработки составляет два года после получения высшего или среднего специального образования и один год после получения профессионально-технического образования [См.: Кодекс Республики Беларусь об Образовании 243-З от 13.01.2011 г.].

В соответствии с данным законодательным актом, выпускникам, которым место работы предоставлено путем распределения, предоставляются гарантии и компенсации, в частности:

1. трудоустройство в соответствии с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией;
2. отдых продолжительностью тридцать один календарный день, а выпускникам, направленным для работы в качестве педагогических работников, – сорок пять календарных дней. По инициативе выпускника продолжительность отдыха может быть сокращена;
3. компенсации в связи с переездом на работу в другую местность в соответствии с законодательством о труде;
4. денежная помощь, размер, источники финансирования и порядок выплаты которой определяются Правительством Республики Беларусь.

В соответствии с Кодексом РБ об образовании предоставляются гарантии и компенсации также выпускникам, направленным на работу, в том числе выпускникам, направленным на работу, которые получили высшее или среднее специальное образование в дневной форме получения образования за счет средств физических лиц или собственных средств граждан (то есть, не на бюджетной, а на платной основе) [См.: Кодекс Республики Беларусь об Образовании 243-З от 13.01.2011 г.].

Наниматель обязан принять на работу прибывшего по направлению выпускника и обеспечить условия, указанные в свидетельстве о направлении на работу. Указано, что наниматель не вправе принять направленное на работу лицо по другой должности или профессии.

Также для молодых специалистов при заключении трудового договора не устанавливается предварительное испытание.

Молодой специалист в Беларуси также имеет право на денежную помощь в размере месячной стипендии, назначенной им в последнем перед выпуском семестре.

Выплата денежной помощи осуществляется нанимателем в месячный срок со дня заключения трудового договора (контракта) с выпускником в полном размере независимо от количества использованных им дней отдыха.

Выпускникам, направленным для работы в качестве педагогических работников, учреждением образования выплачивается денежная помощь за 45 календарных дней за счет средств республиканского или местных бюджетов из расчета месячной стипендии, назначенной им в последнем перед выпуском семестре (полугодии), не позднее выдачи свидетельства о направлении на работу.

В случае, если молодые специалисты и выпускники не получали стипендии в последнем перед выпуском семестре (полугодии), им выплачивается соответствующая денежная помощь из расчета социальной стипендии, установленной на дату выпуска.

На молодых специалистов, направленных на работу в организации, которые размещаются в зонах радиационного загрязнения, распространяются льготы и компенсации, предусмотренные законодательством для лиц, проживающих и работающих в этих зонах.

Местные исполнительные и распорядительные органы, наниматели в соответствии с законодательством могут устанавливать денежную помощь, выделять средства с целью компенсации затрат на наем жилых помещений. Хотя законодательством и предусмотрена возможность предоставления таких выплат, обязательными они не являются. Как правило, если наниматель принимает решение произвести указанные выплаты, он самостоятельно определяет их размер, а также порядок и условия их предоставления. Все это прописывается в соответствующем локальном нормативном правовом акте или приказе, трудовом договоре (контракте) с молодым специалистом.

Таким образом, мы видим, что в Беларуси и России хотя и существуют законодательно закрепленные права и льготы для молодых специалистов, но нормативная база по данному направлению в РБ и РФ различается. Это объясняется прежде всего тем, что в стране существует система обязательного распределения выпускников учебных заведений по окончании учебы. В РФ подобной практики нет.

Регулирование законодательств в сторону унификации по данному направлению представляется первостепенным.

Заключение

В Договоре между Республикой Беларусь и Российской Федерацией о равных правах граждан от 25.12.1998 (ратифицирован Республикой Беларусь и Российской Федерацией 17.02.1999, вступил в силу 22.07.1999) содержится ряд важных правил по унификации законодательства о труде и социальном обеспечении, механизму самой унификации [См.: Договор между РФ и Республикой Беларусь от 25.12.1998 "О равных правах граждан"]. Так, в соответствии со ст. 7 вышеуказанного Договора Договаривающиеся Стороны обеспечивают гражданам Беларуси и России равные права на трудоустройство, оплату труда и предоставление других социально-правовых гарантий на территориях Беларуси и России.

В ч. 2 той же статьи закреплено, что граждане Беларуси и России имеют равные права в оплате труда, режиме рабочего времени и времени отдыха, охране и условиях труда, и других вопросах трудовых отношений. Трудовая деятельность регулируется на основе трудового договора (контракта) в соответствии с законодательством о труде. Договаривающиеся Стороны обеспечивают взаимное признание трудового стажа, включая стаж, исчисляемый в льготном порядке, и стаж работы по специальности, приобретенный в связи с трудовой деятельностью граждан. По существу, в вышеуказанных нормах Договора гражданам Беларуси и России данные государства предоставляют встречно национальный правовой режим, аналогичный правовому статусу своих граждан.

Согласно ст. 8 того же Договора гражданам Беларуси и России обеспечиваются равные права на социальное обеспечение, медицинскую помощь и доступ к услугам лечебно-оздоровительных учреждений на территориях Договаривающихся Сторон. Взаиморасчеты на оказание скорой и неотложной медицинской помощи и лечение социально значимых заболеваний не производятся.

То есть присутствует тенденция к гармонизации и унификации отдельных положений трудовых законодательств обеих стран.

Однако, как показывает проведенное нами в данной работе подробное сравнение правового статуса различных категорий трудящихся в Беларуси и России (самозанятые, предпенсионеры, молодые специалисты), в трудовых законодательствах наших стран содержится много различий.

Вывод: в настоящее время в Союзном государстве отсутствует единое трудовое законодательство. Данная область права регулируется соответственно трудовыми законодательствами России и Беларуси для своих граждан, которые имеют как сходства, так и ряд существенных отличий. В частности, в вопросах регулирования трудовых отношения самозанятых, предпенсионеров и молодых специалистов.

В связи с принятыми на последнем заседании Высшего Совета Союзного государства 4 ноября 2021 года решениями на существенное углубление процесса интеграции во всех областях, возникла объективная необходимость в максимальной идентификации трудовых законодательств Российской Федерации и Республики Беларусь. Для чего требуется серьёзная ревизия существующих законодательств в сфере трудовых отношений. В частности, необходимо проведение правовых экспертиз, которые предшествовали бы процедуре принятия законодательных актов депутатами Государственной Думы Федерального Собрания РФ или Национального Собрания Республики Беларусь, на предмет их соответствия нормам Международных договоров в рамках Союзного государства.

Полученная в результате исследования информация может быть использована в качестве методических рекомендаций при трудоустройстве трудовых эмигрантов из России и Беларуси в, соответственно, Беларуси и России.

В процессе работы над проектом мы выявили основные тенденции и проблемы, существующие в сфере трудовых отношений России и Беларуси в рамках Союзного государства, указали возможные пути их решения, подготовили и опубликовали методические рекомендации для трудовых мигрантов.

Продукт проекта

Публикация в газете «СОЮЗ.Беларусь - Россия» (периодическое издание Совета Министров Союзного государства)

Рубрика: «Почта «СОЮЗа» (полоса №4)

Ориентировочная дата публикации: 24 марта 2022 года

Автор: Вероника Мироненко

Двадцать пять лет назад 2 апреля 1997 года между нашими странами был подписан Договор о Союзе Беларуси и России, а несколько месяцев спустя - в декабре 1998 года - стороны поставили подписи под Договором "О равных правах граждан". Согласно документу, белорусы могут свободно въезжать и выезжать из России, передвигаться по всей территории и выбирать место жительства. Им гарантируются равные с россиянами права на медицинскую помощь (в рамках полиса ОМС) и в вопросах трудовых отношений. Белорусы не обязаны получать миграционную карту и патент на работу, а их российские работодатели не оформляют для них приглашение на въезд, а также разрешение на привлечение иностранных работников. Граждане Беларуси получают сразу вид на жительство, минуя статус "временно проживающего" (РВП). Поскольку ни патента, ни РВП у белорусов нет, и они, таким образом, не привязаны к какому-то конкретному субъекту РФ, то имеют полное право работать в любом регионе России. Граждан Беларуси принимают на работу в упрощенном порядке. Но оформление белорусов все-таки несколько отличается от приема на работу граждан России. Наш сегодняшний выпуск "Почты "СОЮЗа" посвящен этой теме. А вопросы подсказали наши читатели.

Есть ли отличия в процедуре приема на работу в России россиянина и белоруса?

Да, можно выделить три отличия. Во-первых, документы граждан Беларуси должны иметь нотариально заверенный перевод на русский язык. Во-вторых, миграционный учет для граждан Беларуси все-таки не отменен: первые три месяца (90 суток) они вправе не регистрироваться в миграционной службе, но потом обязаны встать на учет по месту проживания или пребывания. И, в-третьих, после заключения трудового договора работодатель обязан уведомить миграционную службу о приеме иностранца на общих основаниях - в течение трех рабочих дней. В противном случае должностному лицу или организации может быть выписан штраф. Хотя справедливости ради отметим, что в данном вопросе процедура не отрегулирована до конца. В частности, есть прецедент, когда Верховный суд РФ отменил штраф организации за не уведомление о приеме на работу белоруса (постановление от 30.05.2017 № 78-АД17-19). Суд разъяснил: Решением Высшего Совета Сообщества Беларуси и России от 22.06.1996 № 4 установлено, что в отношении граждан Республики Беларусь и их работодателей не применяются положения Федерального

закона № 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в РФ". Поскольку нормы международного права являются приоритетными, то все установленные для иностранных граждан особенности приема на работу, в том числе положения статьи 13 закона № 115-ФЗ, для белорусов не действуют.

Нужно ли в трудовом договоре с белорусом указывать, на каком основании ему будет оказываться медицинская помощь в России?

Статья 327.2. ТК РФ требует указывать основания оказания медицинской помощи только в договорах с временно пребывающими в РФ иностранцами. Но пункт 3 статьи 98 Договора о ЕАЭС устанавливает, что социальное обеспечение граждан стран-участниц осуществляется в том же порядке, что и граждан страны трудоустройства. Это значит, что граждане Беларуси с любым статусом являются застрахованными лицами и им медпомощь оказывается на основании полиса ОМС. Этот же вывод следует из новой редакции правил обязательного медицинского страхования в России. Следовательно, в договоре с гражданином Беларуси не нужно указывать полис ДМС, поскольку он ему не нужен.

Может ли взять на работу по совместительству белоруса, основное место работы которого - Республика Беларусь?

Нет, такое сделать нельзя. По общему правилу граждане Республики Беларусь приравниваются в своих трудовых правах к гражданам России (п. 1 ст. 97 Договора о Евразийском экономическом союзе от 29.05.2014). Однако наличие у гражданина Республики Беларусь иного места работы за рубежом не влияет на статус сотрудника-иностранца на территории России, так как белорусское законодательство на территории России не применяется (ст. 4, 15 Конституции). Поэтому первое место работы в России будет для сотрудника основным. Оформлять договор с таким сотрудником нужно не по совместительству, а как основной.

Разрешено ли принимать на муниципальную службу в России граждан Беларуси?

Нет, не разрешено. Согласно ст. 10 Федерального закона "О муниципальной службе в РФ", муниципальным служащим является гражданин, исполняющий в порядке, определенном муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и законами субъекта РФ, обязанности по должности муниципальной службы

за денежное содержание, выплачиваемое за счет средств местного бюджета. То есть гражданство является обязательным условием для поступления на муниципальную службу. На этот запрет указывает и ст. 14 Федерального закона "О правовом положении иностранных граждан в РФ" - она содержит перечень ограничений в правах иностранных граждан, в том числе они не имеют права находиться на муниципальной службе.