

В связи с изложенным выше возникает вопрос о том, каким образом приводить учредительные документы, то есть устав колхоза, в соответствие с законодательством, в частности как указывать размер паевого взноса члена колхоза, если никакого взноса не было?

Представляется следующее решение поставленного вопроса. Прежде всего необходимо сделать оговорку, что в контексте рассматриваемого вопроса понятие паевой взнос и пай в имуществе кооператива следует рассматривать как тождественные понятия. Все имущество колхоза в стоимостном выражении за исключением неделимых фондов делится на пай. Количество паев должно соответствовать количеству работников колхоза на момент утверждения устава общим собранием членов колхоза. Некоторые сложности возникнут при определении размера пая каждого работника, так как в любом колхозе есть работники, имеющие значительный стаж работы, и работники, проработавшие в нем относительно небольшое время. В данном случае, на наш взгляд, при расчёте размера пая (и соответственно паевого взноса) необходимо использовать такой показатель как трудовое участие каждого члена колхоза. Однако, содержание этого показателя в законодательстве не раскрывается.

Следующая проблема связана с возможностью возложения субсидиарной ответственности на членов сельскохозяйственного кооператива по долгам колхоза.

ВОПРОСЫ ИЗУЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА НА ДВУХ УРОВНЯХ - В СРЕДНИХ СПЕЦИАЛЬНЫХ И ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

Чичина Е.В., ст. препод.

Белорусский государственный экономический университет

Право в той или иной степени изучается в старших классах общеобразовательных школ, в профессионально-технических училищах, в средних специальных и высших учебных заведениях. Особую значимость курс «Основы права» приобретает на последних двух уровнях подготовки специалистов, поскольку полученные ими правовые знания имеет дальнейшее практическое применение.

На практике изучение того или иного института отрасли права в рамках дисциплины «Основы права» в средних специальных и высших учебных заведениях имеет свои особенности и различия.

В частности, в средних специальных, в высших учебных заведениях изучается институт трудового договора -- основной, «базовый» институт

отрасли трудового права. Трудовой договор – это соглашение между работником и нанимателем, в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату. Действующее трудовое законодательство регулирует следующие основные положения, касающиеся трудового договора, его понятие и виды, срок и форма, содержание и условия, недействительность трудового договора в целом и отдельных его условий, общий порядок заключения, испытание при приеме на работу, его изменение (переводы и перемещения) и прекращение (по желанию и требованию работника, по инициативе нанимателя, по независящим от воли сторон обстоятельствам и т.д.). Практически все из предусмотренных действующим законодательством и перечисленных выше положений относительно трудового договора находят свое отражение в рабочих программах и планах как средних специальных, так и высших учебных заведений.

Однако в средних специальных учебных заведениях, в силу стоящих перед ними задач, особой методики преподавания, а также общего объема знаний и жизненного опыта учащихся, изучение трудового договора носит скорее практический, нежели научный характер. Больше внимание уделяется вопросам общего, «узлового» порядка: заключение трудового договора, его изменения, прекращения и т.д. Трудовой договор в данном случае рассматривается как соглашения между работником и нанимателем, которое влечет за собой взаимные права и обязанности сторон. Иначе говоря, изучение трудового договора в средних специальных учебных заведениях в рамках дисциплины «основы права» имеет выраженный процессуальный аспект, а содержание и «внутренняя наполненность» данного правового института дается на уровне общих дифиниций и положений, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

Для высших учебных заведений характерен более глубокий и всесторонний (как прикладной, так и научный) подход к изучаемому вопросу. Трудовой договор рассматривается не только как соглашение между работником и нанимателем (см. выше), но и как главенствующий институт трудового законодательства. При изложении трудового договора для студентов высших учебных заведений акцентируется внимание на значении данного правового института вообще и на его месте в системе отрасли, на

многообразие форм трудового договора и тенденции их развития, на определенных коллизийные, не урегулированные нормами права моменты и т.д.

Научный подход к институту трудового договора в высших учебных заведениях может выражаться также в форме привлечения студентов, проявляющих интерес к данному вопросу, к научно-исследовательской работе. Такая деятельность студентов может выражаться, например, в форме подготовки научных рефератов по проблеме, участия в работе научных студенческих кружков, выступлении на студенческих научных конференциях и т.д. В результате такой работы студент приобретает навыки самостоятельной работы с литературой и актами законодательства, анализа фактических данных, обобщения и логически последовательному дальнейшему изложению материала, умению делать выводы из проведенного анализа и формулировать конкретные предложения.

Разность подходов преподавания и изучения в высших и средних специальных учебных заведениях, рассмотренная выше на примере трудового договора, характерна для других институтов отрасли права и других отраслей права.

СОДЕРЖАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО КУРСУ « ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО И ДОКУМЕНТАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ »

Белый В. В., доц., к. филол. н.,

Занкович Е. П., препод.

Белорусский государственный аграрный технический университет

Специалисты, которых выпускает БГАТУ, часто выполняют функции руководителей предприятий, поэтому они должны иметь представление о документационном обеспечении и владеть основами организации делопроизводства на предприятии.

Факультет предпринимательства и управления университета четвёртый год читается курс « Делопроизводство и документационное обеспечение предприятия ». В результате изучения этой дисциплины студенты должны знать историю развития делопроизводства в Республике Беларусь, его место в структуре управленческого труда, общие требования к организационно-распорядительной документации, а также организацию делопроизводства на предприятии. Прослушавшие курс овладевают умениями и навыками составлять и оформлять организационно-распорядительные документы,