

текст, одновременно применяются изученные теоретико-литературные понятия, тогда как основополагающим в процессе современного школьного литературного образования должно стать формирование такого качества личности, как потребность чтения, интеллектуальная потребность в «смыслодеятельности».

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Орлова, Э. А.** Рекомендации по повышению уровня читательской компетенции в рамках Национальной программы поддержки и развития чтения / Э. А. Орлова. – Москва: МЦБС, 2008. – 72 с.
2. **Романичева, Е. С.** Функциональное чтение. Теория и практика: учебное пособие / Е. С. Романичева, Г. В. Пранцова. – Москва: Неолит, 2019. – 144 с.
3. **Русова, Н. Ю.** Грамотность и компетентность как параметры качества образования / Н. Ю. Русова // Текст. Культура. Образование: научно-методическое пособие. – Нижний Новгород : Нижегород. гос. пед. ун-т, 2009. – 340 с.
4. **Филатова, Л. О.** Компетентностный подход к построению содержания обучения как фактор развития преемственности школьного и вузовского образования / Л. О. Филатова // Дополнительное образование. – 2005. – № 7. – С. 9–11.
5. **Ходякова, Л. А.** Читательская компетенция как составляющая общекультурной компетенции (диагностика метапредметных умений) / Л. А. Ходякова, А. В. Супрунова // Наука и школа. – 2015. – № 6. – С. 87–94.

УДК 346.57

ВОПРОСЫ САМОЗАЩИТЫ ПРАВ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ БАНКРОТСТВА НАНИМАТЕЛЯ В КОНТЕКСТЕ ВОСПРИЯТИЯ МЕЖДУНАРОДНОГО И РОССИЙСКОГО ОПЫТА

Н. В. ПУШКО

Могилевский институт МВД Республики Беларусь
Могилев, Беларусь

Аннотация. Рассмотрены перспективы развития отдельных сторон самозащиты трудовых прав работников при финансовой несостоятельности организации в контексте имплементации в национальное законодательство российского и международного опыта в данном вопросе.

Ключевые слова: работник, экономическая несостоятельность, банкротство, трудовые отношения, самозащита, наниматель.

Экономическая несостоятельность (банкротство) – это особое состояние нанимателя, которое влияет на трудовые отношения, возникающие между ним и работниками, не только являющимися одними из основных субъектов трудовых отношений в процедуре банкротства, но и обладающими особым правовым статусом. Финансовая нестабильность может привести к банкротству организации, когда она уже не сможет вести хозяйственную деятельность и, как

следствие, выплачивать заработную плату работникам, но при этом организация продолжает оставаться нанимателем, поэтому обязана продолжать соблюдать трудовое законодательство.

Вопрос оплаты труда является одним из наиболее актуальных социальных вопросов, стоящим перед предприятием в процедуре банкротства, защита которого гарантирована как международными, так и национальными нормативными правовыми актами. Впервые проблема невыплаты зарплаты в связи с банкротством нанимателя на международном уровне была затронута в Конвенции Международной организации труда (далее – МОТ) № 95 «Об охране заработной платы» (1949 г.) [5], в которой была закреплена система предоставления привилегий работникам при банкротстве нанимателей. Но следует отметить, что МОТ признала недостаточную эффективность данной модели и отметила положительные моменты системы создания гарантийных учреждений. Это привело к принятию Конвенции МОТ № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» (1992 г.) (далее – Конвенция № 173) [3], которая включила в себя обязательства государств по защите интересов работников неплатежеспособных предприятий как посредством предоставления привилегии работникам, так и с помощью гарантийных институтов. Причем объем соответствующих обязательств зависит от выбора ратифицирующим ее государством только одной из предлагаемых систем либо одновременно двух систем защиты [8, с. 53].

На данный момент законодательство Республики Беларусь восприняло подход Конвенции МОТ № 29 [4], установив приоритет удовлетворения требований работников перед требованиями иных кредиторов, не имеющих привилегий. При этом необходимо отметить, что на сегодняшний день Конвенция № 173 Республикой Беларусь не ратифицирована, хотя утверждение положений данной Конвенции, по нашему мнению, позволило бы повысить социальную защищенность работников при банкротстве [7, с. 95].

В настоящее время способы и меры защиты требований работников при наступлении экономической несостоятельности (банкротства) нанимателя в Республике Беларусь предусмотрены в различных законодательных актах, таких как Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) [9], Закон об экономической несостоятельности (банкротстве) от 13.07.2012 г. № 415-3 (далее – Закон о банкротстве) [6] и в ряде других.

К сожалению, на современном этапе развития в отечественном законодательстве не предусмотрена легальная возможность самозащиты прав работника в случае невыплаты ему нанимателем заработной платы в установленные сроки.

В Республике Беларусь, согласно ч. 4 ст. 41 Конституции РБ и ст. 13 ТК [9], утановлен законодательный запрет на применение принудительного труда. Кроме того, наше государство ратифицировало две базовые конвенции Международной организации труда – Конвенцию МОТ № 29 «О запрете

принудительного труда» (1930 г.) [4] и Конвенцию МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957 г.) [2], которые установили минимальные гарантии в трудовой сфере, подлежащие развитию в национальном праве и национальной правоприменительной практике. Это означает, что, согласно ст. 8 ТК, эти акты являются частью действующего на территории Беларуси законодательства о труде. Однако в связи с достаточной давностью принятия данных международных норм и активным развитием международного законодательства в данной сфере при определении понятия «принудительный труд» необходимо также опираться и на положения, приведенные в Декларации МОТ 1998 г. «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» [1], в которой в качестве разновидностей принудительного труда названы в том числе задержка и невыплата заработной платы.

Сравнивая законодательство Республики Беларусь в части самозащиты прав работников при банкротстве нанимателя с мировой практикой и Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) [10], отметим, что следовало бы усилить некоторые позиции белорусского законодательства в данной сфере. Так, на наш взгляд, заслуживает внимания ст. 4 ТК РФ [10], где зафиксировано, что к принудительному труду относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания, и работник имеет право отказаться от выполнения работы, в том числе и в связи с нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере, что является одной из разновидностей принудительного труда. Таким образом, в этом отношении представлялось бы возможным воспринять опыт законодательства Российской Федерации, согласно которому работник в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней в порядке самозащиты вправе после письменного извещения работодателя приостановить исполнение своих трудовых обязанностей. При этом работодатель обязан сохранять за работником средний заработок на время такой приостановки работ.

Для обоснования приведенной позиции необходимо отметить, что поскольку принудительный труд запрещен, то работник тем самым лишается возможности трудиться. В связи с тем, что все риски, касающиеся организации труда и производства, законодательством возложены на нанимателя, то он и обязан оплачивать труд своих работников вне зависимости от финансовых результатов своей деятельности. Следовательно, в ситуации, при которой работники не работают ввиду отсутствия оплаты, наниматель будет обязан оплатить приостановление работ как время вынужденного прогула работника. Следовательно, принятие в Республике Беларусь норм, направленных на развитие возможности у работников самозащитить свои права при невыплате нанимателем заработной платы, позволит обеспечить надлежащий уровень защиты требований работников в условиях несостоятельности (банкротства) нанимателя.

В настоящее время предусмотрены возможности для работника прекратить взаимоотношения с нанимателем путем увольнения по ст. 41 ТК в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, к которым относится в том числе и невыплата заработной платы. Это может повлечь за собой негативные последствия как для нанимателя (он не только потеряет опытного работника, но и обязан будет выплатить ему компенсацию в размере не менее трех среднемесячных зарплат, оплатить судебные издержки в случае взыскания задолженности по зарплате и выплат, причитающихся при увольнении, через суд; также наниматель может быть подвергнут как дисциплинарной, так и административной ответственности за невыплату или задержку выплаты заработной платы), так и для работника (он при достаточно сложной ситуации на рынке труда может в дальнейшем испытывать трудности с трудоустройством и достаточно долгий срок ждать исполнения судебного решения в случае взыскания задолженности по оплате труда по суду).

Таким образом, в настоящее время назрела необходимость в совершенствовании подходов к самозащите прав работников при невыплате им заработной платы при экономической несостоятельности (банкротстве) нанимателя. Опираясь на международный и российский опыт, в качестве одного из путей усиления имеющихся гарантий по оплате труда можно рассмотреть предоставление работнику права на легальное приостановление работы при задержке выплаты заработной платы нанимателем, находящимся в процедурах экономической несостоятельности (банкротства), более чем на 15 дней.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» [Электронный ресурс]: [принята в г. Женеве 18.06.1998 г.] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – Москва, 2021.
2. Конвенция Международной организации труда № 105 «Об упразднении принудительного труда» [Электронный ресурс]: [принята в г. Женеве 25.06.1957 г.] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.
3. Конвенция Международной организации труда № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» [Электронный ресурс]: [принята в г. Женеве 23.06.1992 г.] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – Москва, 2021.
4. Конвенция Международной организации труда № 29 «О запрете принудительного труда» [Электронный ресурс]: [принята в г. Женеве 28.06.1930 г.] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.
5. Конвенция Международной организации труда № 95 «Об охране заработной платы» [Электронный ресурс]: [принята в г. Женеве 01.07.1949 г.] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.
6. Об экономической несостоятельности (банкротстве) [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь от 13 июля 2012 г. № 415-З: в ред. от 24 окт. 2016 г. № 439-З // ЭТАЛОН.

Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

7. **Пушко, Н. В.** Отдельные аспекты защиты трудовых прав работников при банкротстве организации / Н. В. Пушко // Актуальные проблемы науки: сб. науч. ст. / Пензенский гос. ун-т; редкол. : В. Г. Андреев (отв. ред.) [и др.]. – Пенза : ПГУ, 2019. – С. 94–99.

8. **Пушко, Н. В.** Проблемы реализации трудовых прав работников в условиях экономической несостоятельности (банкротства) / Н. В. Пушко // Актуальные вопросы права, образования и психологии: сб. науч. тр. / М-во внутр. дел Респ. Беларусь, Могилевский ин-т М-ва внутр. дел Респ. Беларусь; редкол.: В. В. Борисенко (пред.) [и др.]. – Могилев : Могилев. ин-т МВД, 2019. – Вып. 7. – С. 52–57.

9. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 26 июля 1999 г., № 296-З: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 28.05.2021 г. № 114-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

10. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г.: в ред. от 28.06.2021, с изм. от 06.10.2021 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – Москва, 2021.

УДК 811.161.1

КЛАССИЧЕСКАЯ ПУБЛИЦИСТИКА КАК СРЕДСТВО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЧИТАТЕЛЬСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ НА УРОКАХ РУССКОГО ЯЗЫКА В СТАРШЕЙ ШКОЛЕ¹

Д. А. РОМАНОВ

Тульский государственный педагогический университет им. Л. Н. Толстого
Тула, Россия

Аннотация. Исследование посвящено разработке концепции целостной текстоориентированной деятельности старшеклассников в ходе изучения русского языка и литературы. В качестве материала используется публицистика Л. Н. Толстого и Ф. М. Достоевского. Теоретически обосновывается форма и содержание заданий для учащихся. Намечаются этапы дидактической работы учителя в изучаемом направлении.

Ключевые слова: русский язык, дидактика, текстовая деятельность, читательская компетенция, системность, публицистика, тестовые задания.

Изучение русского языка и литературы в современной российской школе должно осуществляться с использованием целостной системы текстоориентированной деятельности учащихся. Необходимость создания такой системы обусловлено тем, что обычная языковая коммуникация, осуществляемая вне стен образовательного учреждения, не может сформировать необходимый

¹Исследование выполнено в рамках государственного задания Министерства просвещения Российской Федерации по теме «Формирование читательских компетенций в условиях цифровой информационной избыточности и дефицита эмоционального репертуара обучающихся».