

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИХ СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ

Греченков Аркадий Анатольевич,

профессор кафедры гражданского и трудового права учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь» (г. Минск), кандидат юридических наук, доцент
olgagret@yandex.ru

Право на отдых относится к естественным и неотъемлемым правам человека, что нашло закрепление в Конституции Республики Беларусь, Всеобщей Декларации прав человека и других актах международного права. Так, в соответствии со ст. 43 Конституции Республики Беларусь трудящиеся имеют право на отдых. Для работающих по найму это право обеспечивается установлением рабочей недели, не превышающей 40 часов, сокращенной продолжительностью работы в ночное время, предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков, дней еженедельного отдыха.

Всеобщая Декларация прав человека (ст. 24) провозглашает в качестве неотъемлемого права каждого человека право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск. Вопросам регулирования времени отдыха посвящены ратифицированные нашей страной конвенции Международной организации труда: № 14 «О еженедельном отдыхе в промышленности» (1921 г.), № 52 «Об оплачиваемых отпусках» (1936 г.) и др.

Правовое регулирование времени отдыха работников (работающих по трудовому договору) осуществляется Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК) и другими актами законодательства о труде. Отметим, что в ТК время отдыха регулируется весьма подробно: этим вопросам посвящены две специальных главы – 11 «Перерывы в течение рабочего дня. Государственные праздники, праздничные и выходные дни» (15 статей) и 12 «Трудовые и социальные отпуска» (40 статей). Кроме того, положения о времени отдыха содержатся и в целом ряде иных глав ТК (1, 7, 9, 19–22, 26, 28, 32 и др.).

Необходимо учитывать, что в соответствии со ст. 5 ТК Трудовой кодекс применяется к трудовым и связанным с ними отношениям отдельных категорий работников (согласно сложившейся практике к таким работникам относятся и сотрудники органов внутренних дел

Республики Беларусь) (далее – сотрудники) в случаях и пределах, предусмотренных специальными законодательными актами, определяющими их правовой статус. Иными словами, основу правового статуса сотрудников составляют специальные законодательные акты, а акты законодательства о труде применяются только в дополнение к ним (на субсидиарной основе) – при наличии соответствующих отсылок в специальных законодательных актах [1, с. 32–36].

Правовое регулирование времени отдыха сотрудников осуществляется Положением о прохождении службы в органах внутренних дел Республики Беларусь, утвержденным Указом Президента Республики Беларусь от 15 марта 2012 г. № 133 (далее – Положение о прохождении службы), и другими актами специального законодательства. В Положении о прохождении службы о времени отдыха сотрудников говорится в главе 10 «Служебная дисциплина. Служебное время» (п. 120) и главе 11 «Отпуска». При этом п. 120 посвящен служебному времени и речь в нем идет только о возможности привлечения сотрудника в необходимых случаях к выполнению служебных обязанностей в сверхурочное время, выходные дни, государственные праздники и праздничные дни, установленные или объявленные нерабочими Президентом Республики Беларусь. В этих случаях ему предоставляются дни отдыха или (и) производится оплата в соответствии с законодательством о труде в порядке, определяемом Министром. Кроме того, по отдельным вопросам времени отдыха Положение содержит прямые отсылки к законодательству о труде. Так, предельное количество сверхурочного времени и выходных дней, которые могут использоваться для привлечения сотрудника к выполнению служебных обязанностей, устанавливается в соответствии с законодательством о труде (п. 120); беременные женщины-сотрудники, женщины-сотрудники (сотрудники, являющиеся отцами (опекунами) детей, фактически осуществляющие уход за детьми либо воспитывающие их без матерей (в случае их смерти, лишения родительских прав, длительного пребывания в государственной организации здравоохранения и в других случаях отсутствия попечения матерей), имеющие детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), пользуются гарантиями, установленными законодательством о труде, и др. Следовательно, все другие вопросы времени отдыха сотрудников, по которым отсылок к законодательству о труде Положение о прохождении службы не содержит, должны решаться исключительно путем применения актов специального законодательства.

Исходя из изложенного, можно констатировать, что многие вопросы времени отдыха сотрудников (за исключением отпусков) Положением о прохождении службы по существу не урегулированы. Здесь отсутствуют исключительно важные для нормального прохождения службы нормы о том, что понимается под временем отдыха сотрудника; право на какие конкретные виды времени отдыха (помимо отпусков) имеет сотрудник и в каком порядке они должны предоставляться. Полагаем, что наличие перечисленных пробелов является существенным недостатком действующего Положения о прохождении службы, тем более, что, как отмечалось выше, преодоление их путем непосредственного применения законодательства о труде не имеет достаточных оснований. Думается, что основные вопросы времени отдыха сотрудников должны регулироваться непосредственно Положением о прохождении службы (которое является законодательным актом) без использования актов законодательства о труде и других актов специального законодательства.

Для сравнения укажем, что в России в Федеральном законе от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» положения о времени отдыха содержатся в гл. 8 «Служебное время и время отдыха сотрудника органов внутренних дел» (ст. 55–65). При этом в ст. 55 «Время отдыха» содержится легальное определение времени отдыха и перечисляются конкретные виды времени отдыха; ст. 56–65 посвящены отпускам сотрудников.

На основании вышеизложенного представляется целесообразным: 1) предусмотреть в Положении о прохождении службы самостоятельную главу «Время отдыха»; 2) включить в предлагаемую главу отдельный пункт, содержащий легальное определение времени отдыха и устанавливающий основные виды времени отдыха сотрудника, а также пункты, регламентирующие конкретные виды времени отдыха сотрудника органов внутренних дел (определяющие их продолжительность и порядок предоставления). В частности, отдельный пункт о времени отдыха сотрудника может быть сформулирован следующим образом:

«Понятие и основные виды времени отдыха

Время отдыха – время, в течение которого сотрудник свободен от выполнения служебных обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Основными видами времени отдыха являются:

перерывы в течение служебного дня;

ежедневный отдых;
еженедельный непрерывный отдых (выходные дни);
нерабочие государственные праздники и праздничные дни;
отпуска».

3) вплоть до внесения предлагаемых дополнений в Положение о прохождении службы принять специальный приказ МВД Республики Беларусь, четко и подробно регламентирующий соответствующие вопросы.

Полагаем, что всестороннее урегулирование вопросов времени отдыха сотрудников на уровне Положения о прохождении службы будет способствовать правильному и единообразному решению этих вопросов на практике и тем самым – повышению эффективности их социально-правовой защиты.

Библиографические ссылки

1. Постатейный комментарий Трудового кодекса Республики Беларусь / под общ. ред. Г.А. Василевича; редкол.: Г.Б. Шишко [и др.]. – Минск: Регистр, 2014. – 1184.

ИННОВАЦИИ В РЕАЛИЗАЦИИ ПЕНСИОННЫХ ПРАВ

Гуцко Полина Александровна,

преподаватель кафедры гражданского процесса и трудового права
Белорусского государственного университета
polinahutsko@mail.ru

Пенсионные права граждан справедливо относятся к одним из важнейших социальных прав. Основой их реализации является надлежащая организация и ведение персонифицированного учета.

В соответствии со статьей 1 Закона Республики Беларусь от 6 января 1999 г. «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного социального страхования» под индивидуальным (персонифицированным) учетом в системе государственного социального страхования понимается «организация и ведение учета сведений о каждом застрахованном лице для целей государственного социального страхования».

Система персонифицированного учета базируется на определенных принципах: всеобщности и обязательности уплаты страховых взносов и учета сведений о застрахованных лицах; достоверности сведений о застрахованных лицах, представляемых каждым плательщиком страховых взносов в органы, осуществляющие персонифицированный учет; использования сведений о застрахованных лицах исключительно для целей государственного социального страхования; ведения персонифицированного учета застрахованных лиц в периоды работы, предпринимательской, творческой и иной деятельности при