

Учреждение образования  
«Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь»

**ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА  
ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ЗАЩИТЫ  
ИМУЩЕСТВЕННЫХ,  
ЛИЧНЫХ НЕИМУЩЕСТВЕННЫХ  
И СЛУЖЕБНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ  
СОТРУДНИКОВ И РАБОТНИКОВ  
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ**

Материалы  
Международной научно-практической конференции  
(Минск, 14 декабря 2021 г.)

Минск  
Академия МВД  
2022

УДК 347 + 349.2  
ББК 67.404  
Т11

Редакционная коллегия:

начальник кафедры гражданского и трудового права  
Академии МВД Республики Беларусь, кандидат юридических наук, доцент  
*А.В. Войтюль* (ответственный редактор);  
заместитель начальника кафедры гражданского и трудового права  
Академии МВД Республики Беларусь,  
кандидат юридических наук, доцент *Е.В. Боровая*;  
профессор кафедры гражданского и трудового права  
Академии МВД Республики Беларусь,  
кандидат юридических наук, доцент *Е.М. Ефременко*;  
доцент кафедры гражданского и трудового права  
Академии МВД Республики Беларусь,  
кандидат юридических наук *Р.Ю. Березнёв*

**Т11 Теория и практика обеспечения и защиты имущественных, личных неимущественных и служебно-трудовых прав сотрудников и работников государственных органов** : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Минск, 14 дек. 2021 г.) / учреждение образования «Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь» ; редкол.: А.В. Войтюль (отв. ред.) [и др.]. – Минск : Академия МВД, 2022. – 145, [1] с.  
ISBN 978-985-576-347-6.

Тематика рассматриваемых материалов охватывает широкий спектр актуальных вопросов, связанных с обеспечением и защитой имущественных, личных неимущественных и служебно-трудовых прав сотрудников и работников государственных органов.

Издание предназначено для научных сотрудников, практических работников, преподавателей и обучающихся юридических факультетов учреждений высшего образования.

УДК 347 + 349.2  
ББК 67.404

ISBN 978-985-576-347-6 © УО «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь», 2022

Раздел I

## ОБЕСПЕЧЕНИЕ СЛУЖЕБНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ СОТРУДНИКОВ И РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ

УДК 349.225.65

*А.Н. Арушаньянц*

### НЕКОТОРЫЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ О ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

В Республике Беларусь принят ряд нормативных правовых актов, определяющий основания и порядок привлечения государственных служащих к дисциплинарной ответственности. Среди них Трудовой кодекс Республики Беларусь (ТК), Директива Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины», а также специальные нормативные правовые акты, центральным из которых является Закон Республики Беларусь от 14 июня 2003 г. № 204-З «О государственной службе в Республике Беларусь» (далее – Закон о государственной службе). Однако изменчивый характер общественных отношений, в том числе складывающихся в сфере государственной службы, делает необходимым постоянное совершенствование законодательства, что должно сопровождаться теоретико-прикладными исследованиями и научно обоснованными рекомендациями по совершенствованию правового регулирования.

В научной сфере дисциплинарная ответственность государственных служащих рассматривается в качестве составной части общего понятия юридической ответственности, под которым, как правило, понимается применение к нарушителю тех или иных мер взыскания. В данном случае речь идет о негативной ответственности.

Другой научно-правовой подход к определению юридической ответственности рассматривает ее как позитивную ответственность, что предполагает ответственное отношение к выполняемым обязанностям.

Автором предлагается принять за основу подготовки предложений по совершенствованию законодательства о дисциплинарной ответственности

ности государственных служащих комплексный подход в определении ответственности государственных служащих, который предполагает как негативную, так и позитивную ответственность.

Высказанное автором предложение полностью соответствует требованиям законодательства, что подтверждают положения ст. 56 Закона о государственной службе, устанавливающие основания привлечения к ответственности государственного служащего (в данном случае речь идет о негативной ответственности), а также предусмотренные Законом о государственной службе принципы, на которых основывается государственная служба и деятельность государственных служащих (ст. 6). В качестве принципа выделен принцип законности, который в некоторой части подразумевает позитивную ответственность государственных служащих и подразумевает не только необходимость обеспечения верховенства Конституции, но и организацию государственной службы в соответствии с требованиями закона, выполнение государственными служащими своих должностных обязанностей в пределах предоставленных им полномочий и с учетом прав и свобод гражданина.

Теоретико-правовой анализ правового регулирования ответственности государственных служащих в Республике Беларусь позволяет внести предложения по совершенствованию законодательства путем закрепления в Законе о государственной службе термина «служебная дисциплина государственного служащего», под которым целесообразно понимать ответственное выполнение государственным служащим своих служебных и иных обязанностей, установленных актами законодательства, условиями заключенного с ним контракта, приказами и распоряжениями руководителя государственного органа, непосредственного руководителя, а также соблюдение как в рабочее, так и во внерабочее время установленных запретов и ограничений, требований к служебному поведению. Такое определение, во-первых, устраняет некоторые неточности в законодательных определениях терминов (предлагаемая формулировка «служебных и иных обязанностей» позволит устранить путаницу между используемыми Законом о государственной службе терминами «служебные обязанности» (ст. 5), «должностные обязанности» (ст. 13), «обязанности государственного служащего» (ст. 21), включающими, в том числе, служебные и иные обязанности). Во-вторых, понятие будет включать в своем определении такую форму реализации права, как исполнение, и будет предполагать не только соблюдение норм права, но и совершение активных (ответственных) действий государственными служащими.

Одновременно потребуется внесение изменений и дополнений в определение термина «государственный служащий», закрепленного в ст. 5 Закона о государственной службе, так как согласно ст. 21 Закона о государственной службе на государственного служащего возлагаются и иные обязанности, помимо служебных. Таким образом, определение «государственный служащий» необходимо изложить следующим образом: государственным служащим является гражданин Республики Беларусь, занимающий в установленном законодательством порядке государственную должность, наделенный соответствующими полномочиями и выполняющий служебные и иные обязанности за денежное вознаграждение из средств республиканского или местных бюджетов либо других предусмотренных законодательством источников финансирования.

Основания, порядок привлечения к дисциплинарной ответственности, а также меры дисциплинарных взысканий определены на законодательном уровне (ст. 56–58 Закона о государственной службе, подп. 3.3 п. 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», п. 3 ч. 1 ст. 198 ТК и др.).

Какой вид дисциплинарного взыскания применить к государственному служащему, решает руководитель государственного органа (организации), который при этом согласно п. 3 ст. 57 Закона о государственной службе должен принимать во внимание: тяжесть дисциплинарного проступка; обстоятельства, при которых совершен дисциплинарный проступок; предшествующую службу государственного служащего; поведение государственного служащего на государственной службе.

Как следует из положений Закона о государственной службе, вид меры дисциплинарного взыскания должен зависеть от тяжести дисциплинарного проступка. Однако, что понимать под тяжестью дисциплинарного проступка, Законом о государственной службе не определено. По нашему мнению, во избежание субъективного толкования и сокращения практики так называемых дискреционных полномочий следует законодательно закрепить понятие тяжести дисциплинарного проступка. В свою очередь, тяжесть дисциплинарного проступка ведет к необходимости определения (соотношения) меры дисциплинарного взыскания и тяжести проступка на законодательном уровне.

Многочисленные нормативные правовые акты, регулирующие отношения несения государственной службы и предъявляемые к государственным служащим требования, а также устанавливающие меры дисциплинарного взыскания и порядок их применения, и отсутствие еди-

ного (кодифицированного) акта ставят вопрос о систематизации данных положений в едином акте – Кодексе поведения государственных служащих (Дисциплинарный кодекс, Кодекс этики).

Кодексы поведения для государственных служащих признаны международным сообществом в качестве неотъемлемого элемента в определении правового статуса государственных служащих и рекомендованы к применению для правильного, добросовестного и надлежащего выполнения публичных функций (ст. 8 Конвенции ООН против коррупции от 31 ноября 2003 г.). На международном уровне утверждены также модельные кодексы поведения государственных служащих. Среди них Международный кодекс поведения государственных должностных лиц, утвержденный Резолюцией № 51/59 Генеральной Ассамблеи ООН от 12 декабря 1996 г., а также Модельный кодекс поведения для государственных служащих, который рекомендован к использованию при подготовке и утверждению кодексов поведения для государственных служащих Комитетом министров Совета Европы (Рекомендация от 11 мая 2000 г. № R (2000) 10).

Анализ российской практики правового регулирования дисциплинарной ответственности государственных служащих свидетельствует об усилении ответственности государственных служащих, в особенности оказывающих государственные услуги. Так, Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» установлено основание для принятия решений о досрочном прекращении исполнения соответствующими руководителями своих должностных обязанностей в случае негативной оценки эффективности деятельности руководителей.

В отечественной практике правового регулирования дисциплинарной ответственности государственных служащих наблюдается сходная тенденция. Об усилении дисциплинарной ответственности речь идет при обсуждении проекта новой редакции Закона о государственной службе, принятие которого анонсировано в официальных выступлениях высших должностных лиц Республики Беларусь. При этом усилить ответственность предполагается путем введения оценки эффективности деятельности государственного служащего, что бесспорно является положительным моментом, так как современный этап общественного развития во главу угла ставит не только обеспечение неотвратимости ответственности государственных служащих за нарушение требований законности и правопорядка, но и за качество выполняемых функций.

Усиление ответственности государственных служащих, однако, должно одновременно сопровождаться профилактическими мероприятиями, направленными в первую очередь на укрепление законности и служебной дисциплины, повышение правовой культуры государственных служащих.

Для обеспечения правильного и надлежащего применения норм о дисциплинарной ответственности государственных служащих, особенно в условиях ее усиления, особо важное значение приобретают принципы как основополагающие элементы дисциплинарной ответственности государственных служащих.

Законом о государственной службе определены принципы государственной службы (ст. 6). Однако не все перечисленные в ст. 6 Закона о государственной службе принципы обеспечивают неотвратимость ответственности государственных служащих, индивидуализацию наказания, обеспечение ответственности за виновные действия. Поэтому закрепленные в Законе о государственной службе принципы требуют некоторого уточнения и дополнения для обеспечения оптимального и справедливого применения мер дисциплинарного взыскания. Так, к принципам дисциплинарной ответственности обоснованно относить следующие принципы: неотвратимость ответственности, справедливость, целесообразность, гуманизм, индивидуализация наказания, ответственность за вину.

Следует отметить, что принципы справедливости и гуманизма уже получили свое закрепление в Законе о государственной службе, однако их содержание составляют требования к поведению государственного служащего по отношению к гражданам, а не в отношении самих государственных служащих. Поэтому принцип гуманизма и социальной справедливости при привлечении к дисциплинарной ответственности должен быть дополнен требованием недопустимости применения мер дисциплинарного взыскания, не соответствующих тяжести дисциплинарного проступка.

Положение постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28 июня 2012 г. № 4 «О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников» о строго индивидуальном подходе к каждому случаю нарушения трудовой дисциплины с учетом тяжести дисциплинарного проступка, степени вины работника, его предшествующей работе и поведению необходимо трактовать как принцип индивидуализации наказания, что составляет принцип индивидуализации наказания.

Ответственность за вину в настоящее время определяется постановлением Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28 июня 2012 г. № 4 «О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников» в качестве обязательного условия привлечения к дисциплинарной ответственности (п. 3) и заключается в наличии умысла или неосторожности в совершаемых действиях (бездействии).

По нашему мнению, наиболее оправданным является включение самостоятельной статьи о принципах дисциплинарной ответственности государственных служащих в Закон о государственной службе, положениями которой могут быть определены названные нами в настоящей публикации принципы.

Таким образом, предлагаем следующие основные направления совершенствования законодательства об ответственности государственных служащих в Республике Беларусь:

уточнение понятийного аппарата дисциплинарной ответственности государственных служащих, обеспечивающего правовую определенность в деятельности государственных служащих, а также повышение эффективности такой деятельности за счет включения в отдельные понятия (например, служебная дисциплина) такой формы реализации права как исполнение, что будет предполагать не только соблюдение норм права, но и совершение активных (ответственных) действий государственными служащими;

закрепление в отдельной статье Закона о государственной службе принципов дисциплинарной ответственности государственных служащих;

установление четкой правовой регламентации оснований и мер дисциплинарной ответственности.

УДК 331.322

*Е.В. Боровая*

### **ОТПУСК ОТЦУ (ОТЧИМУ) ПРИ РОЖДЕНИИ РЕБЕНКА И ВОЗМОЖНОСТЬ ЕГО ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СОТРУДНИКАМ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Проблемы повышения рождаемости актуальны для большинства развитых государств. Одним из путей решения данной проблемы является расширение системы социально-экономических и трудовых гарантий, предоставляемых семьям, имеющим детей. Расширение возможностей

получения семейного капитала при рождении детей, предоставление социальных отпусков, связанных с рождением детей, гарантий по сохранению места работы на время отпуска по беременности и родам, а также в связи с воспитанием детей, увеличение количества социальных пособий на несовершеннолетних и повышения их размеров – эти и другие меры призваны стимулировать рождаемость в странах, способствовать повышению социальной защищенности семей, в которых воспитываются несовершеннолетние дети.

В Республике Беларусь также существует система различных социально-трудовых гарантий, предоставляемых при рождении и воспитании детей. В первую очередь гарантии, связанные с рождением и воспитанием несовершеннолетних детей, предоставляются женщинам. Отцам социально-трудовые гарантии чаще всего предоставляются в том случае, если они не предоставляются матерям. Например, отпуск по уходу за ребенком в возрасте до трех лет (ст. 185 Трудового кодекса Республики Беларусь – далее ТК Республики Беларусь) предоставляется только одному родителю по усмотрению семьи.

Однако в последние годы наметилась тенденция по расширению гарантий, прежде всего в сфере социально-трудовых отношений, предоставляемых не только матерям, но и отцам несовершеннолетних детей, что позволит им более активно реализовывать свои обязанности по воспитанию детей.

В 2019 г. впервые в практике правового регулирования Республики Беларусь появился новый социальный отпуск, связанный с исполнением семейных обязанностей, который предоставляется отцу (отчиму) при рождении ребенка. Данный вид социального отпуска предусматривается ст. 186 ТК. Возможность предоставления подобного отпуска обсуждалась в специальной юридической литературе и периодической печати белорусского государства достаточно давно. Основной целью его предоставления является создание дополнительной гарантии для отцов при рождении ребенка, что позволит им уделить больше внимания семье, оказать помощь матери ребенка в первые месяцы жизни ребенка, что будет способствовать формированию более тесных семейных отношений, а также скорейшему восстановлению здоровья женщины после родов, снижению физической нагрузки женщины, необходимой для ухода за грудным ребенком.

Специалисты по детской психологии отмечают важность привлечения отцов к выстраиванию гармоничных взаимоотношений с детьми именно в раннем возрасте. С ребенком необходимо устанавливать не

только интеллектуальный, но и эмоциональный контакт, который формируется именно в период малолетнего возраста в повседневной жизни, когда отец помогает в осуществлении повседневной заботы о детях (кормление, игры, одевание, прогулки и т. д.). Дети, которые получают одинаковый объем внимания со стороны обоих родителей, по мнению психологов более успешны, лучше адаптируются в жизни и более эмоционально устойчивы в дальнейшем. Поэтому полагаем, что возможность получения отцом отцовского отпуска позитивно повлияет на формирование нормального психологического климата в семье, будет способствовать укреплению эмоциональных и родственных отношений.

Следует отметить, что предоставление данного вида социального отпуска связывается с обязательным наличием нескольких условий: он предоставляется при рождении ребенка; ребенок должен воспитываться в семье; отпуск предоставляется по желанию отца (отчима), выраженном в письменном заявлении; отпуск предоставляется в любое время одновременно в течение первых шести месяцев жизни ребенка; предоставление данного отпуска является обязанностью, а не правом нанимателя; продолжительность данного социального отпуска составляет не более 14 календарных дней; отпуск отцу (отчиму) является неоплачиваемым, т. е. предоставляется без сохранения заработной платы. Иная продолжительность и (или) оплата отпуска могут быть предусмотрены коллективным договором, нанимателем (ч. 1 ст. 186 ТК). Появление такого вида социального отпуска стало еще одной гарантией для мужчин-отцов, совмещающих работу и исполнение семейных обязанностей.

В соответствии со ст. 5 ТК Республики Беларусь Трудовой кодекс применяется к трудовым и связанным с ними отношениям отдельных категорий работников в случаях и пределах, предусмотренных специальными законодательными актами, определяющими их правовой статус. Правовое регулирование служебно-трудовых отношений сотрудников органов внутренних дел регламентируется Указом Президента Республики Беларусь от 15 марта 2012 г. № 133 «О вопросах прохождения службы в органах внутренних дел Республики Беларусь» и нормативными правовыми актами МВД Республики Беларусь. Вместе с тем следует отметить, что в Положении о прохождении службы в органах внутренних дел Республики Беларусь вопросы правового регулирования служебного времени и времени отдыха регламентируются не очень подробно, а возможность предоставления отцовского отпуска вообще не предусмотрена. Так, в случае рождения ребенка сотрудник органов внутренних дел имеет право в соответствии с подп. 150.1 п. 150 Поло-

жения о прохождении службы в органах внутренних дел Республики Беларусь на получение социального отпуска по уважительным причинам личного и семейного характера. Для предоставления данного отпуска сотруднику органов внутренних дел необходимо подготовить письменный рапорт, к которому должен быть приложен документ, подтверждающий факт рождения ребенка. Продолжительность данного социального отпуска составляет не более десяти календарных дней, а его предоставление возможно только с согласия Министра внутренних дел или другого начальника согласно компетенции, определяемой Министром. Время предоставления такого социального отпуска точно не определяется, но, исходя из смысла положений данной правовой нормы, он должен предоставляться непосредственно после рождения ребенка или спустя какое-то непродолжительное время после этого.

Таким образом, предоставление указанного вида социального отпуска не вполне соответствует целям правового регулирования предоставления отцовского отпуска, предусмотренного законодательством о труде, что ухудшает правовой статус сотрудника органов внутренних дел по сравнению с правовым статусом иных работников. Суть отцовского отпуска заключается в том, что он предоставляется по требованию работника, а наниматель обязан его предоставить в любом случае по письменному заявлению. Невозможность предоставления отпуска сотрудникам органов внутренних дел при рождении ребенка на общих основаниях, предусмотренных ТК Республики Беларусь, не позволяет им в полной мере реализовать свои отцовские права и обязанности. Полагаем, что в Положении о прохождении службы в органах внутренних дел Республики Беларусь целесообразно предусмотреть возможность получения отцовского отпуска в порядке, определяемом законодательством о труде.

Предоставление отпуска сотруднику органов внутренних дел – отцу (отчиму) при рождении ребенка – целесообразно еще и в связи с тем, что в соответствии с п. 142 Положения о прохождении службы в органах внутренних дел Республики Беларусь сотрудники-мужчины по общему правилу лишены права получения отпуска по уходу за детьми. Социальный отпуск по уходу за детьми может быть предоставлен сотруднику, являющемуся отцом (опекуном) ребенка, фактически осуществляющему уход за ребенком либо воспитывающему его без матери, только в строго определенных случаях: в случае смерти матери, лишения ее родительских прав, длительного пребывания в государственной организации здравоохранения и в других случаях отсутствия попечения матери. Иными словами, большинство сотрудников органов внутренних дел не могут реализовать

свои отцовские права и обязанности в случае рождения детей в полной мере. А с учетом особенностей прохождения службы в органах внутренних дел, необходимости постоянного обеспечения охраны правопорядка и борьбы с преступностью, количество свободного от службы времени у большинства сотрудников является достаточно ограниченным.

Кроме того, полагаем целесообразным рассмотреть возможность предоставления такого социального отпуска с сохранением денежного довольствия, поскольку рождение и содержание ребенка сопряжено со значительными материальными затратами, необходимыми для приобретения детских вещей, питания и т. д. Обеспечение подобной дополнительной социальной гарантии существенно повысит престижность службы в органах внутренних дел.

Следует также предусмотреть возможность оказания материальной помощи семьям сотрудников органов внутренних дел в случае рождения ребенка за счет средств офицерских собраний.

Таким образом, правовая регламентация возможности предоставления отцовского отпуска сотрудникам органов внутренних дел будет способствовать совершенствованию содержания их правового статуса и повысит престиж прохождения данного вида милитаризованной государственной службы.

УДК 35.087

*Г.Е. Волгина, А.А. Попова*

### **СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Согласно информационно-аналитическому обзору «О результатах судебной работы в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации в 2020 году», подготовленному Договорно-правовым департаментом Министерства внутренних дел Российской Федерации в общей структуре исков по делам, связанным с обжалованием приказа (решения), а также иного документа, связанного с прохождением службы (работой), в 2020 г. предъявлено 2 444 иска, из которых 1 394 иска о восстановлении на службу в органы внутренних дел. По 133 обращениям иски удовлетворены и общая выплата компенсаций по решениям судов для МВД России составила 36,2 млн р.

Способы самозащиты для разрешения служебного спора на сегодня урегулированы в Федеральном законе Российской Федерации от 30 ноя-

бря 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее – Закон о службе).

В ч. 1 ст. 72 Закона о службе закреплено понятие служебного спора. Сотрудник для разрешения служебного спора вправе обратиться в письменной форме к непосредственному руководителю, а при невозможности рассмотрения им или если сотрудник не согласен с его решением, он обращается к прямому руководителю или в суд.

Более того, такое обращение должно произойти в сроки, установленные законодательством. Так, после того, как сотрудник узнал о нарушении своего права, он в течение трех месяцев имеет возможность обратиться для разрешения служебного спора к руководителю федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченному руководителю либо в суд.

В случае несогласия сотрудника органов внутренних дел с увольнением (нарушены сроки проведения служебной проверки, отсутствие каких-либо необходимых документов, несоблюдение порядка увольнения и другие причины), он должен обратиться для разрешения служебного спора к руководителю федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченному руководителю либо в суд в течение одного месяца со дня ознакомления с приказом об увольнении.

Отметим, что и в одном, и в другом случае сотрудник не ограничивается обращением только к руководителю федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченному руководителю либо в суд. Законодатель предусмотрел право сотрудника в случае несогласия с решением по его обращению обжаловать данное решение в суд в течение десяти дней со дня получения копии соответствующего решения.

Рассмотрим порядок рассмотрения служебного спора.

Рапорт сотрудника о разрешении служебного спора подлежит обязательной регистрации в день его подачи в подразделении делопроизводства и режима. В случае пропуска по уважительным причинам сроков руководитель вправе рассмотреть служебный спор по существу, но только после продления соответствующего срока обращения.

Механизм рассмотрения служебного спора закреплен в гл. XVII Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел, утвержденного приказом Министерства внутренних дел Российской Федерации от 1 февраля 2018 г. № 50.

Служебный спор рассматривается руководителем в течение одного месяца со дня подачи рапорта. Важным моментом является право со-

трудника на рассмотрение служебного спора в его присутствии, возможности предоставления дополнительных материалов, а также обращения с рапортом о прекращении рассмотрения данного спора.

В свою очередь, руководитель, рассматривающий служебный спор, вправе приглашать сотрудника для рассмотрения служебного спора в его присутствии, приглашать подчиненных для получения пояснений по существу служебного спора, а также направлять запросы в организации для получения необходимых дополнительных материалов.

Решение руководителя по результатам обращения оформляется в письменной форме. Более того, копия решения в течение трех дней со дня его принятия должна быть обязательно вручена сотруднику, а в случае невозможности вручения направляется в адрес сотрудника заказным письмом с уведомлением о вручении. Основанием для восстановления сотрудника на службе будет являться решение руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя.

В случае несогласия сотрудника с решением руководителя, он вправе обжаловать данное решение в суде общей юрисдикции в течение десяти дней со дня вручения копии соответствующего решения.

Другой способ защиты прав сотрудника в связи с незаконным увольнением – обращение в суд с исковыми требованиями о восстановлении на службе в органах внутренних дел. Необходимо отметить, что данные обращения не облагаются госпошлиной. Если говорить о сроках обращения, то они такие же, как и при обращении за разрешением служебного спора к руководителю органа внутренних дел. Следует подчеркнуть, что важнейшей предпосылкой вынесения судом законного и обоснованного решения по делу о восстановлении сотрудника на службе в органах внутренних дел является установление действительных обстоятельств дела. Причем каждая сторона, истец и ответчик должны представить доказательства в свою пользу. Основанием для восстановления сотрудника на службе в органах внутренних дел в этом случае будет решение суда.

Решение суда о восстановлении на службе подлежит немедленному исполнению. Это означает, что издается приказ о восстановлении сотрудника на службе в органах внутренних дел в прежней должности и (или) специальном звании, также с его письменного согласия он может быть назначен на равнозначную должность. При условии, если сотрудник находился в распоряжении органа внутренних дел и был признан в установленном порядке незаконно уволенным со службы, он подлежит восстановлению на службе и зачислению в распоряжение того же под-

разделения до решения вопроса об условиях дальнейшего прохождения службы или о ее прекращении по основаниям, предусмотренным Законом о службе.

При восстановлении на службе сотруднику засчитывается время вынужденного прогула в стаж службы в органах внутренних дел, дающий право на дополнительный отпуск, ежемесячную надбавку за стаж службы (выслугу лет), пенсию за выслугу лет и другие социальные гарантии, установленные законодательством Российской Федерации, а также в срок выслуги в специальном звании для присвоения очередного специального звания. Указанные периоды засчитываются в службу в календарном либо льготном исчислении в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Важным является тот факт, что восстановившемуся сотруднику выплачивается не полученное (недополученное) им за время вынужденного прогула денежное довольствие, установленное по замещаемой ранее должности, и (или) компенсируется разница между денежным довольствием, получаемым им по последней должности, и фактическим заработком, полученным в период вынужденного перерыва в службе.

Значимым фактом является право на восстановление на службе в органы внутренних дел гражданина, который объявился после прекращения данной службы в связи с признанием его безвестно отсутствующим и (или) объявлением его умершим (в случае, если он безвестно отсутствовал в связи со служебными обстоятельствами по не зависящим от него причинам). Как правило, восстановление будет в равнозначной должности после отмены судом решения о признании его безвестно отсутствующим и (или) об объявлении его умершим. Такое решение исполняется немедленно.

Что касается уволенных в связи с осуждением за преступление после вступления обвинительного приговора в законную силу, а также для лиц, лишенных по данной причине специальных званий, но впоследствии реабилитированных в установленном законодательством Российской Федерации порядке, основанием для восстановления на службе и в специальном звании будут являться соответствующие документы о реабилитации, предусмотренные ст. 133–139 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации (УПК РФ).

В частности, ст. 138 УПК РФ предусмотрено, что реабилитированным, которые были лишены на основании судебного решения специальных, воинских и почетных званий, классов чинов, а также государственных наград, восстанавливаются соответствующие звания, классы чинов и возвращаются государственные награды.



Восстановление трудовых, пенсионных, жилищных и иных прав реабилитированного суды рассматривают по ходатайству реабилитированного. Необходимо понимать, что при восстановлении на службе процедура приема не применяется, а имеет место восстановление незаконно прекращенных правоотношений по службе.

Подводя итог вышеизложенному, можно говорить о том, что главная задача руководства Министерства внутренних дел Российской Федерации состоит в комплектовании органов внутренних дел сотрудниками, имеющими высокие морально-нравственные качества, соответствующими предъявляемым квалификационным требованиям и способными надлежащим образом выполнять свои служебные обязанности. Несоответствие сотрудника установленным требованиям влечет за собой увольнение.

УДК 331.322

*А.А. Греченков*

#### **ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОТПУСКОВ В ТРУДОВЫХ КОДЕКСАХ ГОСУДАРСТВ – УЧАСТНИКОВ СОДРУЖЕСТВА НЕЗАВИСИМЫХ ГОСУДАРСТВ**

**Состояние правового регулирования отпусков.** Право на отдых, неотъемлемой составной частью которого является право на отпуск, признается одним из важнейших социально-экономических прав работников, значительную часть которых составляют работники государственных органов. В государствах – участниках Содружества Независимых Государств (далее – независимые государства) правовое регулирование отпусков осуществляется многими нормативными правовыми актами: конституциями, актами международного права, трудовыми кодексами (далее – ТК независимых государств или ТК), другими многочисленными актами законодательства о труде.

Так, в ТК независимых государств с учетом их структурных особенностей правовое регулирование отпусков осуществляется на следующих уровнях: отдельных разделов и глав (ТК Азербайджанской Республики, Российской Федерации и Туркменистана); отдельной главы (ТК Республики Беларусь); отдельного параграфа (ТК Республики Узбекистан); совокупности статей (ТК Республики Армения, Республики Казахстан, Кыргызской Республики, Республики Таджикистан). Наибольшим числом статей, регулирующих отпусков, отличается ТК Республики

Беларусь: в гл. 12 «Трудовые и социальные отпуски», посвященной отпускам, содержится 40 статей. Наименьшее число статей (15), регулирующих отпусков, содержит гл. 19 «Отпусков» (разд. V «Время отдыха») ТК Российской Федерации.

**Классификация отпусков.** В ТК независимых государств имеют место различные подходы к классификации отпусков. Так, в ТК ряда государств имеет место деление отпусков на два основных вида: а) трудовые и б) социальные (Республика Беларусь, Республика Казахстан, Республика Таджикистан) или а) ежегодные и б) целевые (Республика Армения). В ТК отдельных государств различаются три вида отпусков: а) трудовые, б) социальные и в) отпусков без сохранения заработной платы (Республика Узбекистан). В ТК остальных государств используется более сложная классификация. В частности, в ТК Азербайджанской Республики различаются пять видов отпусков: а) трудовой; б) социальный; в) учебный; г) творческий и д) неоплачиваемый отпуск.

Думается, что наиболее логичной и вместе с тем удобной для практического использования является классификация отпусков, которая предусматривает их деление на два основных вида – трудовые и социальные. Укажем, что такой подход имеет большинство сторонников и в доктрине трудового права.

Для трудовых отпусков характерны следующие основные признаки: а) они предоставляются в связи с трудовой деятельностью работника и зависят от ее особенностей; б) они предоставляются для отдыха; в) они предоставляются ежегодно (за работу в течение рабочего года); г) они бывают основными и дополнительными; д) на время трудовых отпусков работнику гарантируется сохранение места работы (должности) и заработной платы (среднего заработка).

Применительно к гарантиям на время трудовых отпусков необходимо отметить следующее. В ТК Республики Беларусь (ч. 3 ст. 153) вместо термина «место работы (должность)» используется более удачный, на наш взгляд, термин «прежняя работа», под которой понимается выполнявшаяся до отпуска работа у того же нанимателя, по той же должности служащего (профессии рабочего) и квалификации на том же рабочем месте. В ТК некоторых независимых государств используется термин «заработная плата», а в других – термин «средний заработок». Представляется, что здесь более уместен термин «средний заработок», который исчисляется по особым правилам, отличным от правил начисления заработной платы.

Разделяя высказанное в литературе мнение (А.М. Касумов и др.), полагаем, что все остальные отпусков с достаточным основанием можно

рассматривать как социальные. Для социальных отпусков характерны следующие основные признаки: а) право на социальные отпуска не находится в непосредственной зависимости от трудовой деятельности работника и ее особенностей; б) они предоставляются для различных социальных целей (создания благоприятных условий для материнства, ухода за ребенком, получения образования, удовлетворения семейно-бытовых потребностей, отдыха и др.); в) они предоставляются не регулярно (ежегодно), а при наступлении определенных обстоятельств; г) они предоставляются не за рабочий год, а с учетом иных периодов времени (за календарный год и др.); д) они предоставляются сверх трудового отпуска, вместе с ним или отдельно от него; е) на время социальных отпусков работнику гарантируется сохранение места работы (должности) (прежней работы – согласно ТК Республики Беларусь), а также заработной платы (среднего заработка), если иное не предусмотрено ТК. С учетом этого в ТК независимых государств различаются оплачиваемые социальные отпуска (с сохранением заработной платы (среднего заработка)) и неоплачиваемые социальные отпуска (без сохранения заработной платы (среднего заработка)).

**Определение отпуска.** В ТК независимых государств имеют место различные подходы к легальному определению понятия отпуска. Эти подходы можно объединить в несколько групп: а) отсутствие легального определения отпуска в целом и легальных определений отдельных видов отпусков (ТК Кыргызской Республики, Республики Узбекистан, Российской Федерации и Туркменистана); б) наличие легального определения отпуска в целом и отсутствие легальных определений отдельных видов отпусков (ТК Республики Беларусь и Республики Таджикистан); в) наличие легального определения отпуска в целом и наличие легальных определений отдельных видов отпусков (ТК Республики Казахстан); г) отсутствие легального определения отпуска в целом и наличие легальных определений некоторых видов отпусков (ТК Азербайджанской Республики и Республики Армения).

Так, в соответствии с ч. 1 ст. 150 ТК Республики Беларусь под отпуском понимается освобождение от работы по трудовому договору на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы и среднего заработка в случаях, предусмотренных ТК.

Согласно ч. 1 ст. 84 ТК Республики Таджикистан под отпуском понимается относительно длительный период, в течение которого работник, в порядке, определяемом законодательством, освобождается от выполнения трудовых обязанностей с условием сохранения места работы

и должности для отдыха и восстановления трудоспособности, а также удовлетворения иных благ.

Полагаем, что каждое из приведенных определений имеет как положительные стороны, так и недостатки. В частности, к числу положительных сторон определения ТК Республики Беларусь можно отнести использование термина «освобождение от работы», а не «освобождение от трудовых обязанностей», поскольку некоторые трудовые обязанности (бережно относиться к имуществу нанимателя, хранить государственную и служебную тайну и пр.) должны исполняться работником и в период отпуска; достаточно четкое определение целей отпуска. К числу положительных сторон определения ТК Республики Таджикистан можно отнести указание на то, что отпуск предоставляется на относительно длительный период.

С учетом изложенного и принимая во внимание имеющиеся в литературе наработки, считаем возможным предложить следующее определение отпуска: под отпуском понимается освобождение работника от работы на относительно длительный непрерывный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы, а также среднего заработка, если иное не предусмотрено ТК.

В ТК независимых государств содержатся следующие легальные определения трудового (ежегодного) отпуска: трудовой отпуск – это время отдыха работника с отрывом от производства, используемое им по своему усмотрению для нормального отдыха, восстановления трудоспособности, охраны и укрепления здоровья, продолжительность которого не менее установленного ТК (ч. 1 ст. 113 ТК Азербайджанской Республики); ежегодный отпуск – исчисляемый в календарных днях период времени, предоставляемый работнику для отдыха и восстановления трудоспособности (ч. 1 ст. 158 ТК Республики Армения).

По нашему мнению, основными недостатками приведенных определений являются: отсутствие указания на регулярный (ежегодный) характер предоставления трудового отпуска; отсутствие указания на относительно длительный непрерывный период отдыха работника во время отпуска; недостаточно четкое определение целей отпуска; отсутствие указания или недостаточно четкое указание на гарантии, предоставляемые на время отпуска.

Учитывая изложенное и принимая во внимание существующие в литературе наработки, считаем возможным предложить следующее определение трудового отпуска: трудовой отпуск – ежегодное освобождение работника от работы на относительно длительный непрерывный период для отдыха с сохранением прежней работы и среднего заработка.

Легальное определение социального отпуска содержится в ТК Республики Казахстан: под социальным отпуском понимается освобождение работника от работы на определенный период в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, получения образования без отрыва от производства и для иных социальных целей (ч. 4 ст. 87).

Думается, что основными недостатками приведенного определения являются: отсутствие упоминания о том, что социальные отпуска предоставляются не регулярно, а при наступлении определенных обстоятельств; отсутствие указания на гарантии, предоставляемые на время отпуска.

С учетом изложенного и принимая во внимание имеющиеся в литературе наработки, считаем возможным предложить следующее определение социального отпуска: социальный отпуск – связанное с определенными обстоятельствами освобождение работника от работы на относительно длительный непрерывный период для различных социальных целей с сохранением прежней работы, а также среднего заработка, если иное не предусмотрено ТК.

Полагаем, что сформулированные нами выводы и предложения могут быть приняты во внимание для дальнейшего развития законодательства о труде независимых государств, а также доктрины трудового права.

УДК 35.087

*С.Н. Грошев*

### **О ЗАЩИТЕ СЛУЖЕБНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ МУЖЧИН – СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Служба в силовых структурах, в частности в органах внутренних дел, является достаточно сложной, как с физиологической, так и с психологической стороны, сопряжена с определенными опасностями для жизни и здоровья, а также нередко требует значительных физических затрат. В этой связи, традиционно, служба в органах внутренних дел считается мужским занятием. Такое мнение часто подкрепляется тем, что борьба с преступностью требует от сотрудника умения обладать немалыми физическими и морально-волевыми качествами. Мало того, кандидаты на поступление на службу в органы внутренних дел проходят тщательный отбор, сдают тесты на физическую силу и выносливость, успешная сдача которых подтвердит способность лица осуществлять охрану правопорядка и обеспечение национальной безопасности.

Стоит отметить, что сотрудники органов внутренних дел наделены правом применять агрессивное насилие в отношении правонарушителей, если того требует обстановка. Иными словами, сотрудники Министерства внутренних дел кроме интеллектуальной составляющей должны быть в высшей степени физически развитыми, параллельно обладая способностью психологического контроля над собой во время кризисных ситуаций, связанных, например, с задержанием преступника и необходимостью применить физическую силу, спецсредства или огнестрельное оружие.

Не исключение и сотрудники органов внутренних дел, которые не задействованы в непосредственной охране правопорядка в общественных местах и не входят в состав оперативных подразделений, но задействованы в службах тыла, дознания, следствия и т. д. Даже указанные сотрудники в некоторых кризисных ситуациях могут быть привлечены к службе, которая связана с непосредственным контактом с правонарушителями, а также в различных мобилизационных мероприятиях, где от сотрудника понадобится выдержка, сила, выносливость и т. д.

В этой связи можно с полной ответственностью заявлять, что преимущественно мужская гендерная группа соответствует тем требованиям, которые предъявляются к сотруднику органов внутренних дел. Соответственно, разноплановость физических испытаний мужчин и женщин при приеме на службу не соответствует специфике деятельности сотрудников органов внутренних дел, так как гендерный аспект при охране правопорядка, обеспечении общественной безопасности и т. д. никак не влияет на объем обязанностей, возложенных на сотрудника. Иными словами, сотрудникам-мужчинам и сотрудникам-женщинам приходится выполнять одинаковые обязанности, но нередко сотрудники органов внутренних дел, принадлежащие к женской гендерной группе, из-за особенностей женского организма попросту не способны, например, служить в наружных службах, заниматься непосредственным задержанием преступников, выезжать в служебные командировки и т. п. Такая ситуация, когда юридически декларировано равенство прав сотрудников обеих гендерных групп, но де-факто не соблюдено равенство обязанностей, приводит к тому, что тяготы несения службы, которые выражаются в повышенной физической и психологической нагрузке, ложатся на плечи мужчин-сотрудников. Подобная тенденция также приводит к тому, что в органах внутренних дел складываются так называемые женские должности – дознаватель, следователь, и мужские – участковый, оперуполномоченный, сотрудник наружных служб. Например, в последнее время в

Российской Федерации служба в полиции является крайне популярной в женской среде, кандидатов-девушек на поступление в образовательные организации МВД России существенно больше, чем кандидатов-юношей. Это не может не вызывать озабоченность, так как если допустить то, что в органах внутренних дел сотрудников-женщин будет хотя бы половина от всего аттестованного состава, то можно прогнозировать существенное снижение качества деятельности органов внутренних дел, по крайней мере тех их структурных подразделений, которые непосредственно вовлечены в охрану общественного порядка.

В заключение необходимо отметить, что в качестве меры, которая может снизить надвигающийся гендерный дисбаланс в органах внутренних дел, можно предложить единое для мужчин и женщин вступительное физическое испытание, не градуируемое в зависимости от гендерной принадлежности. Эта мера позволит снизить служебное давление на мужскую гендерную группу сотрудников органов внутренних дел, тем самым защитит их служебно-трудовые права и повысит их защищенность.

УДК 35.084

*Д.В. Грузинский*

### **СООТНОШЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И СЛУЖБЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

На протяжении всего времени существования суверенной Республики Беларусь в практике работы государственных органов по-прежнему остается неоднозначным вопрос о прохождении службы в органах внутренних дел как вида государственной службы.

В первую очередь обратим внимание на легитимное понятие государственной службы, которое приведено в Законе Республики Беларусь от 14 июня 2003 г. № 204-З «О государственной службе в Республике Беларусь» (далее – Закон «О государственной службе»). Под государственной службой понимается профессиональная деятельность лиц, занимающих государственные должности, осуществляемая в целях непосредственной реализации государственно-властных полномочий и (или) обеспечения выполнения функций государственных органов.

Этим же законом определяется государственная должность как должность, предусмотренная Конституцией Республики Беларусь, Законом

«О государственной службе» и иными законодательными актами, либо должность, учрежденная в установленном законодательством порядке как штатная единица государственного органа с определенным для занимающего ее лица кругом обязанностей по исполнению и обеспечению полномочий данного государственного органа. Отсюда вытекает понятие непосредственно государственного служащего как гражданина Республики Беларусь, занимающего в установленном законодательством порядке государственную должность, наделенного соответствующими полномочиями и выполняющего служебные обязанности за денежное вознаграждение из средств республиканского или местных бюджетов либо других предусмотренных законодательством источников финансирования.

Анализ действующего законодательства позволяет выделить следующие признаки государственной службы в Республике Беларусь:

- 1) государственная служба – вид профессиональной деятельности;
- 2) государственный служащий занимает строго определенную законодательством должность;
- 3) цель государственной службы – реализация государственно-властных полномочий (вытекает из административной функции) и (или) обеспечение выполнения функций государственных органов (вытекает из обеспечительной функции);
- 4) источник финансирования государственной службы – государственные бюджеты либо иные предусмотренные законодательством источники.

Соответственно, в своей совокупности служба в органах внутренних дел в основном содержит перечисленные признаки. Об этом можно судить обращаясь к Положению о прохождении службы в органах внутренних дел Республики Беларусь (далее – Положение), утвержденном Указом Президента Республики Беларусь от 15 марта 2012 г. № 133, где служба в органах внутренних дел определяется как вид государственной службы в Республике Беларусь, заключающейся в выполнении сотрудниками органов внутренних дел задач по защите жизни, здоровья, чести, достоинства, прав, свобод и законных интересов граждан, интересов общества и государства от преступных и иных противоправных посягательств, организации исполнения и отбывания наказания и иных мер уголовной ответственности, административных взысканий, а также иных задач, определенных законодательными актами. Этим же Положением устанавливаются порядок и условия прохождения службы сотрудниками органов внутренних дел.

Однако в Законе «О государственной службе» прямо указано, что его действие не распространяется на военнослужащих, лиц начальствующе-

щего и рядового состава органов внутренних дел, Следственного комитета Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, органов финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, если иное не предусмотрено законодательными актами.

На первый взгляд может показаться, что имеет место коллизия в законодательстве, которая требует устранения, но дальнейший анализ позволяет сделать более глубокий вывод.

Вновь сопоставив тексты нормативных правовых актов, обратим внимание на характер деятельности правоохранительных органов в целом и органов внутренних дел в частности. С одной стороны, это узкий круг государственных органов, обладающих правоприменительной функцией, однако она не носит государственно-властный характер в узком смысле. В то же время деятельность сотрудников милиции нельзя назвать способом обеспечения выполнения функций органов внутренних дел как государственного органа.

Такая специфическая деятельность обусловила то, что государственными служащими в органах внутренних дел являются только те сотрудники, чьи должности предусмотрены Конституцией Республики Беларусь, Законом «О государственной службе» и иными законодательными актами, либо учрежденные в установленном законодательством порядке как штатные единицы с определенным для занимающих их лиц кругом обязанностей по исполнению и обеспечению полномочий органов внутренних дел. В свою очередь, сотрудники, чья деятельность носит правоприменительный характер (в основном сотрудники милиции), под этот критерий не подпадают.

Обратим внимание, что под милицией понимается система подразделений органов внутренних дел, призванная защищать жизнь, здоровье, честь, достоинство, права, свободы и законные интересы граждан, права и законные интересы организаций, интересы общества и государства от преступных и иных противоправных посягательств.

Кроме того, принимая во внимание доктринальные положения о государственной службе, например, Б.М. Лазарева, который дает понятие государственной службы как служение государству, т. е. выполнение по его поручению и за плату от него деятельности по реализации задач и функций государства в государственных органах, очевидно, что государственная служба еще более многогранна. Не стоит упускать из виду тот факт, что действие Закона «О государственной службе» частично распространяется и на сотрудников органов внутренних дел, в том числе сотрудников милиции.

Следовательно, сотрудники органов внутренних дел в большинстве своем являются государственными служащими в широком смысле, однако в узком (специальном) смысле государственными служащими является лишь меньшая часть сотрудников.

Данная дискуссия по-прежнему не теряет актуальности. Дело в том, что отдельные положения Закона «О государственной службе» распространяются на сотрудников органов внутренних дел, в основном лишь в части возложения на них дополнительных обязанностей и ограничений, обусловленных прежде всего источником финансирования и зачета периодов службы в органах внутренних дел в общий трудовой стаж.

Стоит отметить, что в России не первый год успешно действует Федеральный закон Российской Федерации от 27 апреля 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», где детально учитываются различия как по уровню административно-территориального устройства, так и по специфике выполняемых задач. Говоря о последних, указанным законом предусмотрена государственная гражданская служба, военная служба и государственная служба иных видов. Это и дает возможность на равных соотносить периоды и специфику службы как в милитаризованных организациях, так и в классических органах государственного управления.

Справедливо будет отметить, что в Республике Беларусь над решением этого вопроса не переставали трудиться отдельные ученые-правоведы, чьи работы нашли отражение в новом законопроекте «О государственной службе». Существует необходимость совершенствования правового положения государственной службы, но вместе с тем стоит подчеркнуть особый вклад сотрудников правоохранительных органов в общее благо государства. Так, в интервью с представителями средств массовой информации 6 мая 2021 г. глава Администрации Президента Республики Беларусь И.П. Сергеенко пояснил, что все законодательство о госслужбе будет систематизировано. Планируется ввести три вида госслужбы: государственная гражданская, военная и служба в военизированных организациях (например, в МВД, МЧС, СК и т. д.). «Закладываются общие принципы и требования к государственным служащим. Унифицируются подходы, связанные с определением классности, званий, чинов. Вводятся и новые требования, направленные на повышение требований к людям, которые будут работать на государственной службе, по примеру военной службы, – отметил И.П. Сергеенко. – Вводится оценка эффективности государственного служащего».

Таким образом, в настоящее время служба в органах внутренних дел является видом государственной службы, но для большинства сотрудников милиции только в широком смысле, что отражается на их правовом положении в целом, оставляя пробелы в законодательстве. Одновременно с этим практически завершена работа над указанной тематикой. Дальнейшая детальная проработка всех имеющихся нюансов позволит в скором будущем целиком исчерпать оставшиеся коллизии и приведет к систематизации столь актуального в современном мире института государственной службы.

УДК 35.087

*А.В. Девяткин*

### **ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ И СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ КИТАЙСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕРЕ**

На современном этапе развития инновационных технологий и современных средств борьбы с деструктивными элементами вопросы подготовки высококвалифицированных кадров, обеспечения защиты прав военнослужащих и сотрудников правоохранительных органов являются одной из важных составляющих развития образовательной системы в целях обеспечения безопасности любого государства. Одновременно с этим необходимо отметить, что на сегодня квалифицированные кадры являются главным элементом развития любого государственного аппарата.

Именно от них в решающей степени зависит эффективность функционирования и обеспечения безопасности современного государства. Поэтому основу любой стратегии и тактики элементов системы обеспечения внутренней безопасности Китайской Народной Республики (СОВБ КНР) составляет их кадровое обеспечение, а именно эффективная система подготовки квалифицированных кадров. И это особо учитывается в Китае, в связи с чем руководством страны на регулярной основе проводится активная целенаправленная системная работа по подготовке квалифицированных правоохранительных кадров в СОВБ КНР.

Вопросы кадрового обеспечения Министерства общественной безопасности КНР и Министерства обороны КНР регламентируются Законом КНР 1995 г. «О народной полиции», Законом КНР 1998 г. «О воинской обязанности», Законом КНР 1997 г. «Об обороне», а также внутренними приказами и распоряжениями.

Согласно ст. 26 Закона КНР «О народной полиции» все лица, назначаемые на полицейские должности, должны быть гражданами КНР<sup>1</sup>. Изъявившие желание служить или работать в правоохранительных органах должны также иметь образование старшей ступени средней школы или выше, удовлетворительное состояние здоровья, отличаться хорошими политическими и профессиональными качествами и хорошим поведением. Одновременно с этим оценивается общий уровень образования и интеллекта, наличие таких качеств, как коммуникабельность, аналитический склад мышления, умение правильно реагировать на ситуацию. Кроме того, учитывается опыт военной службы, а также внешний вид и наличие рекомендаций.

Для сотрудников народной полиции КНР введены также и иные ограничения. В частности, им запрещено распространять заявления, наносящие ущерб престижу государства; вступать в нелегальные организации; принимать участие в таких мероприятиях, как собрания, процессии и демонстрации; принимать участие в забастовках; разглашать государственные и служебные тайны; заниматься подлогом, скрывать факты по делу, покрывать, или потворствовать незаконной или преступной деятельности; вырывать признание под пыткой, подвергать преступников телесным наказаниям или жестокому обращению; незаконно лишать других людей свободы или ограничивать ее, проводить незаконные обыски личных вещей, места жительства и обитания; заниматься вымогательством, требовать или принимать взятки; избивать кого-либо, или подстрекать к этому других; накладывать незаконное наказание или взимать незаконный штраф; посещать обеды или принимать подарки от заинтересованных сторон или их агентов; заниматься коммерческой деятельностью или работать на какую-либо организацию или частное лицо; пренебрегать своими обязанностями и не выполнять уставных требований; совершать другие действия, нарушающие закон и дисциплину, – это является уголовным преступлением.

Служба в народной полиции КНР является престижной и высокооплачиваемой, ежегодно конкурс на поступление на службу в народную полицию очень высок. Основным условием поступления на службу в народную вооруженную полицию является окончание ведомственного образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования. Ежегодно конкурс на поступление в эти образовательные учре-

<sup>1</sup> См.: О народной полиции [Электронный ресурс] : Закон Кит. Нар. Респ. : принят на 12-й сес. Постоян. ком. Всекит. собр. нар. представителей Кит. Нар. Респ. восьмого созыва 28 февр. 1995 г. : обнар. Указом Пред. Кит. Нар. Респ. от 28.02.1995 г. № 40. – Режим доступа: <http://www.mps.gov.cn>.

дения составляет 750–800 человек на одно место<sup>1</sup>. Однако законодательно набор в народную полицию свободный, т. е. любой гражданин КНР, изъявляющий желание служить в народной полиции, подходящий по своим личным качествам и состоянию здоровья, прошедший «публичный экзамен и прошедший строгую проверку»<sup>2</sup>, может быть принят на службу.

Статья 28 Закона КНР «О народной полиции» устанавливает, что лица, занимающие руководящие посты в народной полиции, должны соответствовать определенным требованиям, а именно обладать профессиональными знаниями в области юриспруденции, обладать опытом политической работы и иметь необходимые способности организатора, администратора и управленца, иметь образование в объеме трех лет колледжа или выше, пройти подготовку в полицейских школах или академии и сдать экзамены.

Статья 29 Закона КНР «О народной полиции» устанавливает, что государство проводит образовательную подготовку народной полиции, методично осуществляет образование и обучение персонала народной полиции в области идеологии, юридической системы и полицейской работы.

Полицейская образовательная система в Китае строится на основе общей системы высшего образования. Поступление в высшее учебное заведение проводится на основании единого государственного экзамена и вступительных экзаменов. Платным является не только непосредственно образование, но также и проживание в общежитии, питание, обмундирование и т. д. Система высшего образования включает в себя бакалавриат – 4 года и магистратуру – 3 года. Развита также система послевузовского образования – докторантура, система повышения квалификации. Отметим, что образовательная система претерпела значительные изменения в последнее время и находится в стадии активного реформирования.

В настоящее время существующая в Китае система профессиональной подготовки сотрудников МОБ КНР подразделяется на подготовку офицерского состава, который готовится в профессиональных вузах МОБ (включая три университета: Пекинский, Шеньянский и офицеров вооруженной народной полиции Китая в г. Люафань) и школах подготовки рядового состава<sup>3</sup>. Порядок отбора кандидатов и прохождение

<sup>1</sup> См.: Данные получены в ходе личных бесед автора с представителями посольства КНР в Узбекистане в ходе переговоров в 2020–2021 гг.

<sup>2</sup> См.: О народной полиции [Электронный ресурс] : Закон Кит. Нар. Респ. : принят на 12-й сес. Постоян. ком. Всекит. собр. нар. представителей Кит. Нар. Респ. восьмого созыва 28 февр. 1995 г. : обнар. Указом Пред. Кит. Нар. Респ. от 28.02.1995 г. № 40. – Режим доступа: <http://www.mps.gov.cn>.

<sup>3</sup> См.: Инструкция народной полиции ООБ о прохождении обучения [Электронный ресурс] : приказ М-ва обществ. безопасности Кит. Нар. Респ. от 13.02.2009 г. № 62. – Режим доступа: <http://www.mps.gov.cn>.

учебы в университете народной вооруженной полиции Китая осуществляется в соответствии с Законом КНР от 10 августа 2007 г. «О военном образовании». Это связано с тем, что данное подразделение находится в двойном подчинении – МОБ КНР и ЦВС КНР<sup>1</sup>.

Необходимо отметить, что одним из основных направлений в области работы с кадрами в КНР является первоначальная подготовка молодых сотрудников полиции, повышения их правосознания и интеллектуального уровня. Первоначальная подготовка занимает центральное место в структуре профессионального образования кадров полиции, так как именно от качества первоначального обучения зависит становление и развитие профессиональных качеств сотрудников правоохранительных органов. Первоначальная подготовка представляет собой профессиональную подготовку, целью которой является обучение впервые поступивших на службу в правоохранительные органы граждан при выполнении ими основных функциональных задач и навыкам полицейской службы, должностных обязанностей, соответствующих уровню их положения в правоохранительной иерархии. Отметим, что почти все правоохранители проходят через этот вид подготовки, поскольку первоначальная подготовка является обязательной для всех, поступивших на службу в правоохранительные органы.

Одним из перечисленных образовательных учреждений, которое занимает особое место в подготовке соответствующих специалистов, является Пекинский университет МОБ КНР. Университет МОБ КНР расположен в г. Пекине и имеет 2 филиала (в районе Мусиди и Тхуанхе). В настоящее время в университете имеется: 1 средняя (второй ступени) программа на получение докторской степени; 1 первая (первой ступени) программа на получение степени магистра; 17 программ второй ступени на получение степени магистра по таким дисциплинам, как «Уголовное право», «Прикладная психология», «Служебно-боевая подготовка»; 41 дисциплина на получение степени магистра, в таких областях, как уголовное расследование (следствие), криминология, токсикологическая химия, дорожная безопасность, и одна программа на получение степени магистра права.

В университете преподаются: девять академических курсов по дисциплинам: «Расследование (следствие)», «Общественная безопасность и управление общественной безопасностью». Шестнадцать дис-

<sup>1</sup> См.: Инструкция народной полиции ООБ о прохождении обучения [Электронный ресурс] : приказ М-ва обществ. безопасности Кит. Нар. Респ. от 13.02.2009 г. № 62. – Режим доступа: <http://www.mps.gov.cn>.

циплин по таким направлениям, как Интерпол (международная полиция), расследование преступлений в сфере компьютерных технологий на степень бакалавра.

Среди перечисленных специальностей предмет «Процессуальное право» стал основной программой в Пекине. В университете обучается более 10 тыс. студентов. Особое внимание в университете уделяется тренировке старших офицеров и проведению специальных занятий для 2,5 тыс. полицейских из Гонконга и Макао. Ежегодно проводятся также тренинги для 300 офицеров народной вооруженной полиции Китая<sup>1</sup>.

В 2005 г. при университете МОБ КНР был открыт крупнейший центр по подготовке и переподготовке старших офицеров – Колледж для подготовки старших офицеров. Его основной задачей является подготовка офицеров из областных и региональных центров общественной безопасности.

В настоящее время в университете МОБ КНР преподаются ряд дисциплин, необходимых для получения ученой степени по шести различным направлениям, таким как право, менеджмент, образование, судебное право, боевая подготовка. Отметим, что университету был выделен грант на возможность обучать студентов до степени магистра включительно. До недавнего времени в университете обучались свыше 1 600 претендентов на докторскую степень, более 800 из них успешно закончили докторантуру.

Штат сотрудников университета МОБ КНР состоит в основном из преподавателей – офицеров полиции, некоторые из них имеют неполную занятость. В настоящее время в университете работает 581 преподаватель, из них: 265 – старшие офицеры; 1 – академик Инженерного института КНР; 28 преподавателей – правительственные специалисты, получающие специальные правительственные субсидии; 24 преподавателя – специалисты министерского уровня, получающие специальные субсидии от МОБ КНР; 70 % преподавателей имеют магистерские и докторские степени. Средний возраст преподавателя – 38–47 лет<sup>2</sup>.

Необходимо подчеркнуть, что внутренней политикой университета является применение методики «современного преподавателя». При этом обращается особое внимание на их идеологический, политический и профессионально-этический уровень, повышение уровня их знаний, продвижение в профессиональной деятельности и их креативные способности. При оценке уровня каждого преподавателя они стараются выбрать

<sup>1</sup> См.: Официальный сайт Министерства общественной безопасности КНР. – URL: <http://www.mps.gov.cn/n17/index.html> (дата обращения: 10.07.2010).

<sup>2</sup> См.: Официальный сайт Министерства общественной безопасности КНР. – URL: <http://www.mps.gov.cn/n19/index.html> (дата обращения: 10.07.2010).

профессоров-специалистов, ведущих профессоров, специалистов среднего возраста и молодых специалистов. Университет проводит ротацию преподавателей, предлагая одной пятой преподавательского состава заниматься научной работой и одной пятой – законодательной деятельностью. Это стимулирует сотрудников университета на повышение своего профессионального уровня, что в итоге способствует росту компетентности преподавателей. В настоящее время университет содержит способный и компетентный преподавательский состав, состоящий из 6 специально привлеченных профессоров и 19 ведущих профессоров, 36 преподавателей средних лет и молодых, 8 докторов, 124 магистров и 147 лекторов. Среди них есть хорошо известные и влиятельные в своей среде преподаватели с богатым практическим опытом и теоретическими знаниями.

Университет проводит политику открытых дверей для обеспечения международного обмена и дружественных визитов с более чем 60 странами, такими как Австралия, Египет, Южная Корея, США и Великобритания. Так, установлены долгосрочные сотруднические отношения с научным центром народной безопасности Лестерского университета Великобритании, Шотландским полицейским колледжем Великобритании, университетом полиции Южной Кореи, университетом Калифорнии США, государственным университетом Сема Хьюстона, Техас, США. За прошлые годы университет принял более 500 иностранных студентов и отправил более 200 студентов по обмену за рубеж. В настоящее время имеется 50 специальных классов для обучения студентов из особых административных регионов (Гонконг и Макао), международных классов для более чем 1 000 иностранных офицеров полиции из 22 стран. Престиж университета в мире постоянно растет.

Всего насчитывается 30 вузов подготовки офицеров МОБ КНР, которые имеются в провинциях Китая, автономных районах и городах центрального подчинения. Они напрямую подчиняются управлениям МОБ КНР провинций и по многим направлениям финансируются ими. Каждый институт готовит кадры в основном для местных органов полиции, но существует и специализация, присущая каждому вузу.

Специализация институтов определяется местоположением провинции и наиболее характерными уголовными преступлениями в ней. Так, провинция Юннань находится в районе «Золотого треугольника», где наиболее востребованы специалисты в области борьбы с наркотиками, при этом между институтами налажено тесное взаимодействие. Курсанты и преподавательский состав других институтов регулярно стажировались по профилирующей в институте специальности. Срок обучения в вузах МОБ КНР составляет 3 года. Выпускники институтов направля-



ются на службу в местные провинциальные управления полиции. Лица, окончившие специализированные вузы подготовки сотрудников полиции общественной безопасности, перед распределением должны сдать специальный экзамен на профессиональную пригодность.

В каждом уездном центре провинций Китая созданы специализированные школы, которые предназначены для подготовки рядового и сержантского состава полиции общественной безопасности. Они напрямую подчиняются и финансируются провинциальными управлениями МОБ КНР. В школах осуществляют подготовку сотрудники патрульно-постовой службы. Срок обучения – до двух месяцев. Такие школы готовят специалистов только для работы в органах полиции своего уезда (района)<sup>1</sup>.

Ежегодно в соответствии с установленной разрядкой определенное количество полицейских направляется в Академию МОБ КНР, где организуются соответствующие курсы по их обучению. Университетом МОБ КНР (г. Пекин) разработана программа заочного обучения сотрудников полиции в учебных заведениях МОБ КНР, которая в настоящее время весьма эффективно реализуется. По сведениям МОБ КНР, в 2018–2019 гг. 44 % полицейских имели среднее образование, 43 % – высшее и академическое образование.

С учетом изложенного необходимо отметить, что кадровой работе в китайской полиции уделяется особое внимание. Существует множество программ по подготовке и переподготовке служащих. Отдельные системы тренировок и нормативы существуют для полиции, кандидатов в миротворческие войска ООН и для сотрудников, обучавшихся за границей. Самостоятельные курсы – для руководителей бюро МОБ КНР и для молодых сотрудников, работающих непосредственно в МОБ. Китайские стражи порядка регулярно выезжают в учебные командировки в страны Европы и Северной Америки. В среднем на курсах переподготовки – очных или заочных – проходят обучение одновременно более полмиллиона человек по всей стране.

Полученные результаты в ходе подготовки данной статьи позволяют сформулировать следующие выводы:

подготовка квалифицированных кадров в системе обеспечения внутренней безопасности КНР является одной из передовых в мире, одновременно с этим, отдельные механизмы, используемые органами правопорядка Китая, заслуживают детального системного исследования с дальнейшим внедрением их в деятельность Национальной гвардии;

<sup>1</sup> См.: Официальный сайт Министерства общественной безопасности КНР. – URL: <http://www.mps.gov.cn/n23/index.html> (дата обращения: 10.07.2010).

взаимоотношения элементов СОВБ КНР и общества являют собой яркий пример национального консенсуса: граждане КНР воспринимают их в качестве идеала, что позволяет сотрудникам правоохранительных органов Китая выполнять поставленные перед ними задачи с полной отдачей;

положительный опыт правового обеспечения военнослужащих и сотрудников правоохранительных органов СОВБ КНР в сфере образования может быть использован в процессе реформирования отдельных направлений СОВБ Республики Узбекистан.

УДК 331.322

*И.В. Колодинская*

#### **ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ОТПУСКОВ ДЛЯ СДАЧИ ВСТУПИТЕЛЬНЫХ ИСПЫТАНИЙ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ГОСУДАРСТВ – УЧАСТНИКОВ СОДРУЖЕСТВА НЕЗАВИСИМЫХ ГОСУДАРСТВ**

Отпуска для сдачи вступительных испытаний без сохранения заработной платы являются гарантией для работников, желающих получить образование в новой сфере или повысить уровень образования в рамках своей профессии. Важность таких отпусков заключается в том, что они предшествуют получению образования работниками, создавая им благоприятные условия для сдачи вступительных испытаний при приеме в учреждения образования для получения среднего специального и высшего образования, а также при приеме в учреждения образования, организации, реализующие образовательные программы послевузовского образования, для получения послевузовского образования (далее – учреждения образования) и тем самым способствуют подготовке высококвалифицированных специалистов для различных отраслей экономики.

В Трудовых кодексах (ТК) и иных актах законодательства о труде государств – участников Содружества Независимых Государств (далее – независимые государства) имеют место различные подходы к определению продолжительности отпусков для сдачи вступительных испытаний при приеме в учреждения образования.

**Отпуска для сдачи вступительных испытаний при приеме в учреждения образования для получения среднего специального и высшего образования.** В Кыргызской Республике и Российской Федерации продолжительность указанных отпусков не изменилась со времен

Советского Союза, она составляет 10 календарных дней для поступления в образовательные учреждения среднего профессионального образования и 15 календарных дней для поступления в образовательные организации высшего профессионального образования (ст. 139, 140 ТК Кыргызской Республики, ст. 173, 174 ТК Российской Федерации).

В Украине отпусками для сдачи вступительных испытаний могут воспользоваться только работники, которые планируют в будущем осваивать содержание образовательных программ высшего образования. Продолжительность таких отпусков определяется КЗоТ Украины (ст. 214) и Законом Украины от 15 ноября 1986 г. «Об отпусках» (п. 12 ч. 1 ст. 25) и составляет 15 календарных дней.

В Туркменистане установлен верхний предел продолжительности отпусков работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние профессиональные учебные заведения: до 15 и до 10 календарных дней соответственно (ст. 103 ТК Туркменистана).

По особому пути формирования законодательства, регулирующего продолжительность рассматриваемых отпусков, пошла Республика Армения. Согласно ст. 174 ТК Республики Армения для подготовки к экзаменам в целях поступления в средние специальные и высшие учебные заведения работникам для каждого экзамена предоставляется трехдневный отпуск. Таким образом, продолжительность отпусков для сдачи вступительных испытаний напрямую зависит от количества вступительных экзаменов. Интересным является также тот факт, что данные отпуска предоставляются только для подготовки к вступительным испытаниям, про дополнительные дни для сдачи таких испытаний в ст. 174 ТК Республики Армения ничего не сказано.

В Республике Узбекистан и Республике Беларусь законодателем определена минимальная продолжительность указанных отпусков. При этом в Республике Узбекистан так же, как и в Украине, отсутствует отпуск для сдачи вступительных испытаний при поступлении в средние специальные учебные заведения. Работникам, допущенным к вступительным экзаменам при поступлении в высшие учебные заведения, предоставляется отпуск продолжительностью не менее чем 15 календарных дней, не считая времени проезда к месту нахождения учебных заведений и обратно (ст. 254 ТК Республики Узбекистан).

В Республике Беларусь работникам, допущенным к вступительным испытаниям, при приеме в учреждения образования для получения среднего специального образования предоставляется отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней, а в учреждения образо-

вания для получения высшего образования – не менее 12 календарных дней (ст. 212 ТК).

Полагаем, что установление минимальной продолжительности отпусков для сдачи вступительных испытаний при приеме в учреждения образования для получения среднего специального и высшего образования (как это имеет место в ТК Республики Узбекистан и Республики Беларусь) является наиболее удачным подходом в ее определении. В подобных случаях у работников появляется возможность пользоваться отпусками той продолжительности, которая с учетом конкретных обстоятельств будет способствовать успешной сдаче вступительных испытаний.

**Отпуска для сдачи вступительных испытаний при приеме в учреждения образования, организации, реализующие образовательные программы послевузовского образования, для получения послевузовского образования.** Указанные отпуска предусмотрены в Республике Беларусь, Туркменистане и Украине. Так, в соответствии со ст. 219 ТК Республики Беларусь работникам, допущенным к вступительным испытаниям, могут предоставляться отпуска продолжительностью до 12 календарных дней; согласно ст. 103 ТК Туркменистана отпуск предоставляется по желанию работника, допущенного к вступительным экзаменам в аспирантуру, продолжительностью до 15 календарных дней, причем в указанный срок не входит время проезда к месту нахождения учебного заведения и обратно. В Украине работникам, допущенным к сдаче вступительных экзаменов в аспирантуру с отрывом или без отрыва от производства, для подготовки и сдачи экзаменов предоставляется один раз в год дополнительный оплачиваемый отпуск из расчета 10 календарных дней на каждый экзамен (ст. 216 КЗоТ Украины).

Думается, что подход к установлению продолжительности рассматриваемых отпусков, предусмотренный в ст. 219 ТК Республики Беларусь, вполне оправданный, поскольку дает возможность предоставить работнику отпуск той продолжительности, которая с учетом конкретных обстоятельств (длительность вступительных испытаний, заинтересованность нанимателя и др.) будет способствовать нормальной сдаче вступительных испытаний. По нашему мнению, аналогичные нормы желательно предусмотреть в ТК других независимых государств.

На основании вышеизложенного можно отметить, что в подходах законодателя независимых государств к правовому регулированию продолжительности отпусков для сдачи вступительных испытаний при приеме в учреждения образования имеются как сходные черты, так и определенные различия. При этом законодатель Республики Беларусь

обеспечивает достаточно высокое качество правового регулирования указанных вопросов.

Полагаем, что сформулированные выводы и предложения могут быть приняты во внимание для дальнейшего совершенствования законодательства независимых государств, регулирующего продолжительность отпусков для сдачи вступительных испытаний при приеме в учреждения образования.

УДК 349.3

*А.К. Кукеев*

### **ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ПРАВ СУДЕЙ**

Трудовые права судей – это обусловленные человеческой природой, скорректированные основой независимости судебной власти и концепцией достойного труда на государственной службе, предусмотренные законодательством и гарантированные государством возможности судей удовлетворять свои законные интересы в сфере труда в качестве работника с особым статусом. Систему таких прав составляют: 1) основные трудовые права судьи, к которым относятся следующие: на трудовую деятельность судьи, свободную от любого неправомерного влияния; на непримиримость к работе, которая подрывает независимость судебной власти и игнорирует принцип верховенства права; на справедливые, безопасные и здоровые условия труда; на уважение его достоинства и деловую репутацию; на получение судейского вознаграждения; на отдых и т. д.; 2) особые трудовые права судьи, в частности: на несменяемость; уважение к его должности; на участие в судейском самоуправлении; на создание общественных объединений; на сочетание своей деятельности с преподавательской, научной или творческой работой и т. п.

Социальные права судей – это социально и морально обоснованные, закрепленные и гарантированные государством возможности судей удовлетворять свои требования как работников с особым правовым статусом, а также представителей определенной социальной группы к обществу и государству по поводу удовлетворения социальных потребностей в социальной безопасности (обеспечение достойного трудового и пенсионного обеспечения) путем получения тех или иных социальных благ, продуцируемые обществом и являющиеся особой гарантией самостоятельности трудовой деятельности судей и независимости суда. Систему этих прав составляют: 1) основные права судьи, а именно:

на сбалансированную интенсивность труда; на достойную оплату труда; на здоровый психологический климат на работе; быть свободным от любой дискриминации; на материнство (отцовство), а также выполнение особых семейных обязанностей; на социально безопасное прекращение трудовых правоотношений; на пенсионное обеспечение; на социальное страхование и на страховые выплаты; 2) особые права судьи: на ежегодный оплачиваемый основной и дополнительный отпуска; на получение помощи на оздоровление; на улучшение жилищных условий; на государственную защиту себя, членов своей семьи и на сохранность имущества; на получение выходного пособия в связи с отставкой; на бесплатное медицинское обслуживание и санаторно-курортное лечение себя и членов своей семьи; на ежемесячное пожизненное денежное содержание судьи в отставке.

Правовой механизм защиты трудовых и социальных прав судей в Республике Казахстан – это основанная на нормах действующего законодательства и международно-правовых актах, согласованная с идеями социального государства и социальной безопасности целостная юридическая конструкция, которой охвачен комплекс правовых средств и способов, через которые последовательно и целенаправленно реализуется защитная функция государства по защите трудовых и социальных прав судей: непосредственно – в результате формально-процедурной деятельности уполномоченных субъектов публичной администрации; опосредованно – путем предоставления судьям возможности осуществлять самозащиту или доступа к обращению за защитой в соответствующие международные правозащитные организации.

Социально-правовое значение правового механизма защиты трудовых и социальных прав судей заключается в том, что этот механизм является: 1) проявлением логического и научно выверенного утверждения социальной ценности человека на государственной службе в системе правосудия путем недопущения сужения социальной свободы судей; 2) проявлением реализации государством защитной и социальной функции, а потому государство создает и обеспечивает реальность гарантий защиты указанных прав судей; 3) особой гарантией самостоятельности трудовой деятельности судей и независимости судебной власти; 4) инструментом исправления объективных недостатков осуществления кадровой политики в системе правосудия в целом и в суде в частности.

Структуру правового механизма защиты трудовых и социальных прав судей составляют: 1) международно-правовые нормы и нормы действующего законодательства, в которых закрепляются трудовые и социальные права судей, право на защиту и процедуры защиты этих

прав; 2) правовые принципы защиты трудовых и социальных прав судей, а именно: общеправовые принципы (верховенства права, приоритета прав и свобод человека и гражданина, законности, справедливости) и специальные принципы (пропорциональности, стабильности, беспристрастности, эффективности и рациональности, добросовестности, профессионализма и компетентности, научной системности); 3) субъекты защиты трудовых и социальных прав судей международного и национального уровня; 4) методы и формы защиты трудовых и социальных прав судей, в частности, способы, средства и процедуры защиты.

Основными актуальными проблемами защиты трудовых и социальных прав судей в Республике Казахстан являются: 1) проблема общего снижения уровня социальной безопасности в государстве; 2) десоциализация сферы труда профессиональных публичных служащих в целом и судей в частности; 3) недостаточное качество правового регулирования функционирования правового механизма защиты трудовых и социальных прав судей, а именно: а) отсутствие в действующем Трудовом кодексе Республики Казахстан отдельной главы о защите трудовых прав работников, а также отдельных норм в законодательстве о судостроительстве и статусе судей, которыми были бы урегулированы вопросы защиты трудовых и социальных прав судей; б) терминологическая проблема не решается реформой трудового законодательства и привносит неоправданную неопределенность в процесс защиты трудовых и социальных прав судей; в) проблема ограничения законодателем судей в возможностях защитить собственные трудовые и социальные права; 4) проблема эффективности защитного влияния субъектов защиты трудовых и социальных прав судей; 5) осуществление в Казахстане постоянных судебно-правовых реформ, которые не способствуют оптимизации защиты трудовых и социальных прав судей.

УДК 35.088.7

*Т.В. Новик*

#### **ПРАВОВАЯ РЕГЛАМЕНТАЦИЯ ПЕРЕРЫВОВ В ТЕЧЕНИЕ РАБОЧЕГО ДНЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Создание надлежащих условий труда для сохранения здоровья работника – одна из основных задач руководителя. Для поддержания эффективности работы необходимо грамотно организовать режим рабочего времени, т. е. чередование рабочего времени и времени отдыха. Одним

из элементов режима рабочего времени являются перерывы в течение рабочего дня. В Трудовом кодексе Республики Беларусь (ТК) предусмотрены следующие виды перерывов: перерыв для отдыха и питания и дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня.

По общему правилу продолжительность перерыва для отдыха и питания устанавливается нанимателем в Правилах внутреннего трудового распорядка (ПВТР) по согласованию с профсоюзом (при его наличии в организации). Продолжительность перерыва должна быть не менее 20 минут и не более двух часов. В соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 сентября 2005 г. № 125 «Об утверждении Методических рекомендаций по определению нормативов времени на отдых и личные надобности работников в отраслях экономики» перерыв для отдыха и питания рекомендуется устанавливать в середине рабочего дня (при 8-часовом рабочем дне) или с отклонением от нее в пределах одного часа. Обеденный перерыв не включается в рабочее время, потому может использоваться работником по своему усмотрению.

По просьбе работника наниматель может установить перерыв для отдыха и питания в другое время. В данной ситуации нанимателем издается приказ об изменении времени отдыха конкретному работнику и подписывается с ним дополнительное соглашение к трудовому договору. Следует учитывать, что суть перерыва заключается в приостановлении какого-либо процесса или деятельности. Установленный в начале либо конце рабочего дня обеденный перерыв теряет свой смысл, так как работа не прерывается. Из этого следует, что переносить его на начало либо конец рабочего времени нельзя.

Смещение времени обеденного перерыва, сокращение или увеличение его продолжительности по инициативе нанимателя является изменением существенных условий труда и поэтому должно быть обосновано организационными либо экономическими причинами. В этом случае наниматель издает приказ об изменении существенных условий труда и знакомит работника под подпись с текстом приказа. Работник не менее чем за один месяц в письменной форме уведомляется о внесении изменений в режим рабочего времени. При согласии работника, выраженном в форме заявления, ознакомления с приказом либо отметки об ознакомлении в уведомлении, оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору.

На практике возникают вопросы, касающиеся установления и предоставления перерывов для работающих неполный рабочий день. В специальной литературе рассматриваются две точки зрения о предо-

ставлении таким работникам обеденного перерыва. Суть первой точки зрения состоит в том, что перерыв для отдыха и питания должен предоставляться в течение рабочего дня и, соответственно, не включаться в рабочее время. Второй подход заключается в предоставлении работнику времени для приема пищи, включаемого в рабочее время. В этом случае наниматель обязан предусмотреть в ПВТР перерыв для приема пищи для работников с неполным рабочим временем.

На наш взгляд, правом на отдых обладают все граждане, поэтому работникам, работающим более половины продолжительности рабочего времени, необходимо устанавливать перерыв для отдыха и питания хотя бы минимальной продолжительности. Работникам, трудящимся менее половины рабочего времени, целесообразно предусмотреть время для приема пищи, включаемое в рабочее время. При этом порядок и место приема пищи в течение рабочего дня необходимо предусмотреть в ПВТР.

Кроме этого ТК предусматривает возможность предоставления дополнительных специальных перерывов в течение рабочего времени. Данные виды перерывов предоставляются на отдельных видах работ и для отдельных категорий работников: перерывы для кормления ребенка, перерывы для обогрева, перерывы для отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах, перерывы для работников с вредными и (или) опасными условиями труда.

Согласно ст. 267 ТК матерям, имеющим ребенка в возрасте до полутора лет, независимо от того, осуществляет ли женщина кормление грудью, или ребенок находится на искусственном вскармливании, а также независимо от того, где пребывает ребенок (дома или в детском дошкольном учреждении) наниматель обязан предоставлять перерывы для кормления ребенка не реже чем через три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый, а при наличии двух или более детей – продолжительностью не менее одного часа каждый. Указанные перерывы включаются в рабочее время, могут суммироваться, присоединяться к обеденному перерыву и устанавливаться в начале и (или) конце рабочего дня, сокращая тем самым рабочее время.

В целях сохранения жизни и здоровья работников, выполняющих работы при сильной жаре, сильном морозе или в закрытых необогреваемых помещениях в холодное время года, а также занятых на погрузочно-разгрузочных работах, наниматель обязан предоставлять установленные Законом Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда» перерывы. Продолжительность и порядок их предоставления определяются ПВТР и (или) коллективным договором с учетом особенностей деятельности организации.

Одной из гарантий для работников с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28 декабря 2012 г. № 211 «Об утверждении Санитарных норм и правил «Гигиеническая классификация условий труда», является защита временем. Таким образом, в течение рабочего дня вышеуказанной категории работников предоставляются перерывы при работе в условиях нагревающего микроклимата, а также при воздействии инфракрасного облучения, аэрозолей, шума, локальной вибрации и др.

Дополнительные специальные перерывы для обогрева, для отдыха при погрузочно-разгрузочных и других работах, для работников с вредными и (или) опасными условиями труда в отличие от перерыва для отдыха и питания включаются в рабочее время, поэтому работник не может использовать это время по своему усмотрению и отлучаться с работы без разрешения нанимателя.

При рассмотрении вопроса предоставления перерывов в течение рабочего дня для сотрудников органов внутренних дел можно выделить некоторые проблемные аспекты. Следует отметить, что в Положении о прохождении службы в органах внутренних дел Республики Беларусь, утвержденном Указом Президента Республики Беларусь от 15 марта 2012 г. № 133 «О вопросах прохождения службы в органах внутренних дел Республики Беларусь» время отдыха для сотрудников в виде перерывов в течение рабочего дня не урегулировано.

Для сотрудников органов внутренних дел перерыв для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего служебного распорядка и режима служебного времени (ПВСР) и, в большинстве случаев, составляет один час в середине рабочего дня (например, начало рабочего дня – в 9:00; перерыв для отдыха и питания – с 13 до 14 часов; окончание рабочего дня – в 18:00). Однако необходимость оформления срочных процессуальных документов, приема граждан, выполнения неотложных служебных задач – все эти и подобные ситуации не всегда позволяют использовать обеденный перерыв в строго отведенное время. Полагаем, что в таких случаях в ПВСР следует предусмотреть промежутки времени в течение рабочего дня, когда можно использовать перерыв для отдыха и питания. Предлагаем дополнить ПВСР следующим пунктом: «В случае невозможности использования перерыва для отдыха и питания в установленное время сотрудник вправе использовать его в течение рабочего дня (смены). Конкретное время перерыва согласовывается с непосредственным руководителем».

Не менее актуальной является регламентация дополнительных специальных перерывов в течение рабочего времени для сотрудников ор-

ганов внутренних дел. Так, для сотрудников, выполняющих свою работу на персональном компьютере (например, сотрудники ИЦ, ГАИ, осуществляющие ввод данных (протоколов, статистических карточек и др.) в базы данных), в соответствии с постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28 июня 2013 г. № 59 «Об утверждении Санитарных норм и правил «Требования при работе с видеодисплейными терминалами и электронно-вычислительными машинами» в ПВСР должен устанавливаться регламентированный перерыв продолжительностью 5–10 минут через каждые два часа работы за компьютером. Сотрудники, осуществляющие несение службы на улице (например, патрульно-постовая служба милиции), в холодное время года имеют право на перерывы для обогрева, продолжительность которых регулируется в зависимости от температурного режима. Женщины, проходящие службу в органах внутренних дел, пользуются теми же правами и гарантиями, предоставленными ТК в связи с беременностью и материнством, что и женщины, работающие в иных трудовых коллективах. Соответственно, по правилам ст. 267 ТК женщины-сотрудники также обладают гарантией в виде перерывов для кормления ребенка до достижения им возраста полутора лет.

Служба в органах внутренних дел требует от человека высокой трудоспособности, внимательности, профессионального решения служебных задач. Без грамотной организации служебного времени и времени отдыха трудно достичь высоких результатов в работе и службе. Поэтому рассматриваемые вопросы правового регулирования перерывов в течение рабочего дня в ОВД представляются актуальными, нуждаются в дальнейшем всестороннем научном исследовании.

УДК 35.087.44

*С.В. Садовников*

#### **НЕОБХОДИМОСТЬ ВОССТАНОВЛЕНИЯ РАВЕНСТВА ПОДХОДОВ К ИСЧИСЛЕНИЮ СТРАХОВОГО СТАЖА И СТАЖА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ДЛЯ ВСЕХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ**

В условиях общественного и политического развития Республики Беларусь сформировалось особое отношение к государственной службе как важнейшей социально значимой деятельности. Это порождает социальную стратификацию: выделение социального слоя государственных слу-

жащих, выполняющих общественную миссию – служение народу Республики Беларусь. Глава государства постоянно уделяет внимание вопросам государственной службы, работе управленческих кадров, повышению эффективности государственного управления и дебиюрократизации.

В целях защиты конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов граждан Республики Беларусь, в том числе предотвращения злоупотреблений и коррупции, устанавливаются отдельные ограничения в связи с государственной службой. Система социальных гарантий компенсирует государственному служащему потери, наносимые введением ограничений его прав и свобод.

Эти гарантии важны для признания значимости и ответственности труда государственных служащих. Их исполнение влияет на добросовестность отдельного служащего, его профессиональный уровень и мотивацию, стабильность профессионального состава кадров государственной службы и, соответственно, на работу всего административного аппарата.

Качественное несение государственной службы происходит благодаря социальной защищенности государственных служащих, выражающейся, в первую очередь, в пенсионном обеспечении. Более того, пенсионное обеспечение является важнейшим элементом правового статуса государственного служащего, подчеркивает престижность службы в государственных органах.

Вместе с тем в настоящее время существует необходимость совершенствования правового регулирования механизма предоставления надлежащего пенсионного обеспечения отдельным государственным служащим.

Признаком государственной службы является ее особая ответственность, востребованность качественного управленческого труда, для чего формируется резерв кадров, готовых решать задачи в минимальные сроки и с минимальными ресурсами.

Современный офицер, обладающий хорошим образованием, кругозором, эрудицией и навыками, является идеальным кандидатом на государственную должность. Его отличает целеустремленность, наличие стратегического плана жизни. Бывшие офицеры являются хорошими организаторами, их также ценят за преданность руководству и готовность без дополнительных материальных стимулов взяться за выполнение сложной задачи.

Офицерские кадры обучены экономному отношению к материальным запасам, пресечению расточительства и взяточничества. Их зарплатные ожидания разумны, у них широкий кругозор и эрудиция, большой опыт, хорошее чувство языка и умение работать с текстами, эти люди внима-

тельные и ответственные, осознают цену ошибки. Они последовательны, решительны, системны, стрессоустойчивы, хорошо держат удар и не поддаются эмоциям. Офицеры считают само собой разумеющимся, что отношения между государством (нанимателем) и государственным служащим носят долговременный характер, проявляющийся в карьерной государственной службе, можно без опасений инвестировать в их обучение и повышение квалификации.

Главное, что их отличает, это государственное мышление. Бывшие офицеры силовых структур хотят ощущать себя в особой группе лиц, уполномоченных государством осуществлять его функции, – «семье» государственных служащих.

Отдав часть жизни работе в государственном аппарате бывшие военнослужащие и сотрудники правоохранительных органов вправе рассчитывать на пенсионное обеспечение по выходу в отставку.

Однако нормы, регулирующие вопросы пенсионного обеспечения государственных служащих – бывших сотрудников силовых структур, не обеспечивают в настоящее время надлежащего уровня социальной защиты, а значит, не выполняют той роли, для которой они были созданы.

Процесс пенсионного обеспечения состоит из ряда последовательных и взаимосвязанных процедур, к которым относятся: 1) определение обеспечиваемого круга лиц; 2) установление правовых оснований пенсионного обеспечения, включая порядок исчисления стажа (выслуги), дающих право на пенсию; 3) определение порядка исчисления пенсии; 4) назначение пенсии; 5) выплата пенсии.

В соответствии со ст. 54 Закона Республики Беларусь от 14 июня 2003 г. № 204-З «О государственной службе в Республике Беларусь» (далее – Закон о государственной службе) государственные служащие имеют право на пенсию за выслугу лет. Ее выплата в полном размере обуславливается, в том числе, достижением общеустановленного пенсионного возраста, наличием страхового стажа и стажа государственной службы не менее 20 лет.

Таким образом, стаж государственной службы и страховой стаж становятся единой характеристикой и служат источником установления равного правового статуса всех государственных служащих. Стаж напрямую связан с работой в качестве государственного служащего и является главным основанием пенсионного обеспечения. Поэтому в ч. 1 ст. 43 Закона о государственной службе установлено, что в стаж государственной службы включается время работы государственного служащего на государственных должностях, в том числе в таких государственных органах, как министерства и исполкомы.

За годы тягот, опасностей (в том числе для жизни и здоровья), лишений (в том числе для членов семей), проведенные в войсках, подразделениях милиции и госбезопасности, бывшим офицерам и прапорщикам полагается пенсионное обеспечение за вклад в оборону и правопорядок. Вместе с тем согласно ч. 4 ст. 51 Закона Республики Беларусь от 17 апреля 1992 г. № 1596-ХП «О пенсионном обеспечении» в стаж государственной службы и в страховой стаж бывшего сотрудника силовых структур не включается период получения им пенсии МВД, иного правоохранительного органа, Минобороны, МЧС и др. (норма действует с 2006 г.).

Во-первых, с позиции системного анализа множественность законодательных актов в области пенсионного обеспечения государственных служащих не способствует созданию единой, комплексной, прозрачной системы их социальной защиты. Во-вторых, в таком регулировании пенсионного обеспечения отсутствует логика. Государственные служащие – «силовые» пенсионеры проработали на государственных должностях свыше 20 лет. Все это время за них наниматель уплачивал обязательные страховые взносы в бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения, стаж государственной службы для них учитывался при присвоении классов государственных служащих, установлении надбавок за выслугу лет при выплате заработной платы, определении продолжительности дополнительного трудового отпуска. Эти государственные служащие имеют право на отставку. Иными словами, они ничем не отличаются от своих коллег и подчиненных.

Получается, что государственная служба бывших «силовиков» пенсионеров не является трудом и пенсии, назначаемые им за такую службу, являются «нетрудовыми».

В условиях массового сокращения в 90-х гг., продления общеустановленного пенсионного возраста и установления предельного возраста пребывания на государственной службе 65 лет уволенные в то время с правом на пенсию и ушедшие в госаппарат сотрудники силовых структур в настоящее время рассчитывают выйти с государственной службы в отставку с пенсией за выслугу лет. Многие из них не догадываются о поражении в правах на эту пенсию, добросовестно трудятся в расчете на адекватную последующую оценку государством их деятельности в части пенсионного обеспечения.

Выравнивание социально-правового положения государственных служащих является проблемой, требующей срочного решения.

Разворачивающаяся модернизация государственной службы невозможна без усиления гарантий социальной защиты государственных

служащих. Одним из основных факторов повышения эффективности функционирования государственного аппарата должно стать изменение отношения к государственным служащим – бывшим сотрудникам силовых структур в части полной и всесторонней их защиты в период после окончания государственной службы.

Многим из «силовых» пенсионеров, быстро продвигающимся по служебной лестнице в госаппарате в силу дисциплины, организаторских способностей, сейчас и в будущем будет доверено решение важных вопросов отраслевого, регионального и общегосударственного значения. Людям, которые во все времена и во всех странах являются «оплотом» государства (бывшие милиционеры, правоохранители, военные, спасатели и др.), верности политико-экономическому курсу, недопустимо отказывать в признании их заслуг на государственной службе. Тем самым государство потенциально теряет поддержку в самой лояльной части общества.

Укрепление государственной службы невозможно без выработки согласованной позиции законодательной и исполнительной власти в части устранения дискриминации в исчислении страхового стажа и стажа государственной службы бывшим военным и сотрудникам правоохранительных органов, вышедшим в отставку с государственной службы. Следует предоставить им право выбора одной государственной пенсии (за службу в «силовых» структурах либо государственную службу).

Служение государству должно обуславливать гарантированное пенсионное обеспечение всем государственным служащим.

УДК 349.227

*В.П. Скобелев*

### **НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ НЕДЕЙСТВИТЕЛЬНОСТИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, СОГЛАШЕНИЯ**

Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-3 «Об изменении законов» (далее – Закон № 219-3) в Трудовой кодекс Республики Беларусь (ТК) были внесены значительные корректировки, вступившие в силу с 28 января 2020 г. Закон № 219-3 существенным образом обновил ТК, отразив в нем направления и тенденции развития современных трудовых отношений, изменения в регулировании данных отношений, произошедшие на уровне иных нормативных правовых актов (прежде

всего законодательного уровня – декретов, указов, законов) и т. д. Вместе с тем многие из имеющихся проблемных вопросов после вступления Закона № 219-3 в силу так и остались неразрешенными, в том числе и вопросы, связанные с недействительностью трудового договора, коллективного договора, соглашения.

Закон № 219-3 практически не затронул норм о недействительности трудового договора и его отдельных условий: произошло лишь некоторое текстуальное уточнение редакций п. 3, 5 ст. 22, п. 1 ч. 1 ст. 23 ТК, а также изменение структурного размещения норм о подведомственности дел о недействительности трудового договора (его отдельных условий) в содержании ст. 241 ТК.

Так, из п. 3 ст. 22 ТК («с гражданином, признанным недееспособным вследствие душевной болезни или слабоумия») исключены слова «вследствие душевной болезни или слабоумия». Содержание п. 5 ст. 22 ТК («с лицом, достигшим четырнадцати лет, без письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя)») приведено к следующему варианту: «с лицом в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет без письменного согласия одного из родителей (усыновителя (удочерителя), попечителя)». Пункт 1 ч. 1 ст. 23 ТК дополнен словами «, иными локальными правовыми актами».

Прежде п. 1 ч. 1 ст. 241 ТК предусматривал, что в суде рассматриваются трудовые споры по заявлению «о недействительности трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 22 настоящего Кодекса». Неудачность подобного регулирования состояла в том, что, во-первых, данная норма упускала из виду споры о недействительности отдельных условий трудового договора, во-вторых, находилась в ч. 1 ст. 241 ТК, имеющей отношение к спорам, которые до обращения в суд рассматривались (или подлежали рассмотрению) в комиссии по трудовым спорам.

Закон № 219-3 исключил упомянутую норму из ч. 1 ст. 241 ТК, одновременно дополнив ч. 2 ст. 241 ТК (она посвящена спорам, рассматриваемым по заявлениям непосредственно в суде) двумя новыми пунктами: «7) работников о недействительности трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 22 настоящего Кодекса» и «8) работников о недействительности отдельных условий трудового договора в случаях, предусмотренных частью первой статьи 23 настоящего Кодекса». Редакции новых пунктов тоже не вполне приемлемы, так как по их буквальному смыслу получается, что с требованием о недействительности трудового договора или его отдельных условий в суд может обратиться только работник, хотя в ч. 2 п. 8 постановления Пленума Верховного Суда



Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» совершенно правильно разъяснено, что требование о признании трудового договора недействительным вправе заявить и наниматель (примечательно, что подобной неточности не было в прежней норме п. 1 ч. 1 ст. 241 ТК).

Стоит отметить, что одними из основных вопросов о недействительности трудового договора являются: в чем должны заключаться последствия недействительности трудового договора (в том числе, насколько они отличны от последствий расторжения последнего) и каким образом должно происходить наступление (применение) данных последствий? К сожалению, трудовое законодательство на этот счет почти не содержит никаких предписаний, а отечественные исследователи, не уделяя должного внимания данной проблематике, увлекаются рассмотрением (толкованием) преимущественно оснований недействительности трудового договора.

Проводя параллели с гражданским правом, которое дифференцирует недействительные договоры на ничтожные и оспоримые (ст. 167 Гражданского кодекса Республики Беларусь (ГК)), в отношении недействительного трудового договора весьма сложно сказать, является он оспоримым или ничтожным феноменом. В абз. 1 ст. 22 ТК («Трудовой договор признается недействительным в случаях его заключения...») и в абз. 1 ч. 1 ст. 23 ТК («Отдельные условия трудового договора признаются недействительными, если они...») законодателем используются словесные обороты, из которых невозможно однозначно понять, кем именно трудовой договор (его отдельные условия) признается недействительным: то ли трудовой договор (его отдельные условия) признается таковым в соответствующих случаях по велению законодателя (т. е. является недействительным изначально и априори в силу закона или, другими словами, ничтожен), то ли подразумевается признание трудового договора (его отдельных условий) недействительным по решению юрисдикционного органа (а значит, трудовой договор – оспоримое явление).

Разница между вариантами толкования вполне очевидна. Если мы исходим из того, что трудовой договор (его отдельные условия), при заключении которого имели место названные в ст. 22, 23 ТК события, является оспоримым, то до момента вынесения юрисдикционным органом соответствующего решения (если, конечно, это вообще произойдет) такой договор будет считаться доброкачественным юридическим актом и порождать все необходимые правовые последствия. Если же трудовой договор (его отдельные условия) мы квалифицируем ничтожным, то

фактически это будет означать, что любой субъект (в том числе сами стороны такого договора, проверяющие нанимателя государственные органы и т. д.) вправе констатировать отсутствие у трудового договора (его отдельных условий) с момента его заключения каких-либо последствий и исходя из этой констатации определять свое дальнейшее поведение. Кстати, в литературе по этому поводу единство мнений отсутствует, некоторые белорусские авторы пишут об оспоримости недействительного трудового договора (Т.Э. Шпилевская), другие – о его ничтожности (по крайней мере, по некоторым из указанных в ст. 22 ТК основаниям, в частности, если он был заключен как мнимый) (Р.И. Филипчик).

Далее, согласно п. 2 ст. 168 ГК при недействительности гражданско-правового договора каждая сторона обязана возвратить другой все полученное по договору, а в случае невозможности возвратить полученное в натуре – возместить его стоимость в деньгах. Возникает вопрос: применимы ли эти последствия в случае недействительности трудового договора (его отдельных условий), в том числе, какова судьба выплаченной нанимателем заработной платы и иных произведенных им на работника затрат? В ч. 3 п. 8 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» указано, что «если трудовой договор признан недействительным, заработная плата за фактически выполненную работу не подлежит возврату, в том числе и при признании трудового договора недействительным по п. 1 ст. 22 ТК». Отметим, однако, что, во-первых, приведенное разъяснение касается только заработной платы и ничего не говорит о предусмотренных трудовым законодательством компенсационных выплатах (за неиспользованный отпуск и т. п.). Во-вторых, к компетенции высшей судебной инстанции относится толкование (дальнейшее развитие) лишь уже имеющихся норм, а не введение совершенно новых правовых предписаний, тем более что столь серьезный вопрос должен регламентироваться на уровне законодательного, а не подзаконного акта.

Не менее значимы и остальные проблемы, касающиеся последствий недействительности трудового договора (его отдельных условий): имеет ли работник право требовать от нанимателя возмещения понесенных в связи с работой убытков (например, возврата произведенных нанимателем из заработной платы удержаний, компенсации расходов, связанных с использованием работником в ходе осуществления своих трудовых обязанностей личного автотранспорта и т. д.); будет ли увечье, которое работник получил у нанимателя, признаваться несчастным случаем на

производстве (с последующей выплатой работнику соответствующего страхового возмещения, а если выплаты уже были назначены, то не послужит ли признание трудового договора недействительным основанием для прекращения будущих выплат и даже для возврата уже произведенных); может ли наниматель требовать от работника возмещения вреда, причиненного последним при исполнении трудовых обязанностей; допустимо ли работу по недействительному трудовому договору включать в трудовой стаж, необходимый для получения пенсии; вправе ли суд отказать в иске, если основания для недействительности трудового договора к моменту рассмотрения дела отпали (например, трудовой договор из мнимого трансформировался в реальный (п. 2 ст. 22 ТК) или от законного представителя получено согласие на заключение трудового договора с несовершеннолетним (п. 5 ст. 22 ТК)). Очевидно, что ответы на все перечисленные непростые вопросы должны быть даны в ТК, причем с учетом социальной направленности трудового законодательства последствия недействительности трудового договора, на наш взгляд, должны быть менее жесткими, чем при недействительности гражданско-правового договора.

Переходя к вопросам недействительности коллективного договора, соглашения, обратим внимание на норму ч. 1 ст. 362 ТК: «Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными». Как видим, законодатель допускает недействительность только отдельных условий коллективного договора, соглашения, но не коллективного договора, соглашения в целом. При этом возникает закономерный вопрос: соответствующие недействительные условия являются оспоримыми или ничтожными? Если оспоримыми, то следующий вопрос заключается в том, какой государственный орган компетентен признавать недействительными условия коллективного договора, соглашения? По логике таким органом должен быть суд общей юрисдикции. Однако проблема в том, что правоприменительная практика стоит на позициях: никакие коллективные трудовые споры судам общей юрисдикции не подведомственны (хотя работники периодически заявляют в суды требования о признании отдельных условий коллективных договоров недействительными, см., например, «Спор по заявлению работника об отмене локального нормативного правового акта суду неподведомствен» [извлечение из ответа Верховного Суда Республики Беларусь на надзорную жалобу] // Судовы веснік. – 2012. – № 3. – С. 56).

## **НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ЗАЩИТЫ ЛИЧНЫХ НЕИМУЩЕСТВЕННЫХ ПРАВ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ**

Актуальность проблематики личных неимущественных прав в трудовых отношениях неуклонно возрастает. Подтверждением тому и одновременно причиной служит целый ряд обстоятельств. Общеизвестным является тот факт, что изначально теоретические и прикладные аспекты данной категории разрабатывались в рамках науки и отрасли гражданского права: были сформулированы и законодательно адаптированы их основополагающие понятия, квалификационные признаки, система, виды и т. д. Однако, несмотря на это, можно утверждать, что трудовое право также в значительной мере наполнено личностным, неимущественным компонентом, в размерах несколько не уступающих гражданскому праву.

Обратимся в тезисной форме к истории вопроса. Так, попытку адаптировать данную правовую категорию в трудовых отношениях предпринимались еще в советский период науки и отрасли трудового права. Одной из первых следует отметить работу М.И. Бару «Охрана трудовой чести по советскому законодательству», которая была выпущена в свет еще в 1966 г. Указанные вопросы опосредованно затрагивались также в трудах, посвященных проблемам трудового правоотношения, при определении их квалификационных элементов (признаков). Например, Л.Я. Гинцбург в монографии 1977 г. «Социалистическое трудовое правоотношение» выделял наряду с имущественным и авторитарным личным элементом, О.В. Смирнов в статье 1988 г. «Концепция единого трудового правоотношения» указывал на организационный, материальный и личный элементы.

В контексте рассматриваемой проблематики следует также упомянуть и об объекте трудового правоотношения. В той или иной степени большинство исследователей придерживаются мнения, согласно которому это общественные отношения в сфере организации и применения наемного труда. Однако, как известно, трудовая деятельность имеет место и может рассматриваться в разрезе гражданско-правовых обязательств, таких как подряд, возмездное оказание услуг и целый ряд других. Но в рамках трудового права она имеет гораздо более личностный характер, о чем ряд авторов справедливо отмечали в литературных источниках. Основные положения сводятся к тому, что труд неразрывно связан с личностью работника, в связи с чем уже, как минимум, во второй половине XIX в. считалось неправильным рассматривать труд

в качестве товара, а подходы «товарности» относительно природы наемного труда считались нецивилизованными. Так, например, русский цивилист К.П. Победоносцев в своем труде «Курс гражданского права» (Ч. 3. Договоры и обязательства) еще в 1896 г. утверждал, что личный труд человека нельзя купить, а можно только нанять его.

Кроме того, в современной юридической доктрине и правоприменительной практике присутствует признанное на международном уровне правило, согласно которому труд не является товаром (например, в Декларации о целях и задачах Международной организации труда (МОТ) (принята в г. Филадельфии 10 мая 1944 г.). Правовая конструкция трудового договора также базируется на личном характере труда, законодательно прямо или опосредованно закрепляя, что работник должен лично выполнить порученную ему работу (ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ)). В отечественном праве это вытекает из целого ряда правовых предписаний Трудового кодекса и некоторых подзаконных нормативных правовых актов). При этом следует отметить немаловажный момент, согласно которому данное положение является универсальным в плане возможности и необходимости его применения ко всем категориям работающих лиц вне зависимости от сферы их трудовой деятельности: работников, военнослужащих и лиц к ним приравненных, государственных служащих и др.

Убедившись в серьезной личностной составляющей трудовых отношений, надлежит указать, что, несмотря на определенные попытки научного анализа тех или иных аспектов личных неимущественных прав в сфере трудовых отношений, о чем уже упоминалось ранее, данная тематика, по нашему мнению, еще весьма далеко не исчерпана. Кроме того, в действующем трудовом законодательстве (в первую очередь, мы имеем в виду отечественное законодательство) нет системного подхода к этой категории прав. И, наконец, стремительное развитие человечества, процессы глобализации, технический прогресс все более актуализируют рассматриваемую проблематику.

Анализ научных публикаций, а также законодательства позволяет говорить о системе, совокупности личных неимущественных прав в сфере трудовых отношений вне зависимости от специфики субъектного состава работающих лиц. К таковым можно отнести: право на труд; право на свободу выбора сферы применения труда; право на защиту от безработицы и содействие в трудоустройстве; право на отдых; право на равенство и защиту от дискриминации в сфере труда; право на здоровье в сфере труда; право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации; право на защиту чести и достоинства в сфе-

ре труда и защиту трудовой репутации; право на защиту персональных данных; право на неприкосновенность личной (частной) жизни в период выполнения трудовой функции. И это не исчерпывающий список.

Одним из приоритетных в научном и практическом плане направлений, на наш взгляд, является право на защиту персональных данных работника. Возможно, в данном случае имеются основания говорить в гораздо более широком формате, имея в виду право на трудовую информацию, и вести речь о так называемых информационных правоотношениях в трудовом праве, о чем также упоминалось в литературных источниках. Анализ действующего законодательства позволяет выделить в этом сегменте, например, такие права, как право работника на получение от нанимателя полной и достоверной информации об условиях труда, право нанимателя на получение от работника и иных субъектов соответствующей информации, касающейся личности работника. Соответственно, данным правам корреспондируют обязанности предоставить определенную информацию, обеспечить необходимый уровень ее сохранности (нераспространения) и т. д.

В отечественном праве информационные правоотношения все более актуализируются и расширяются. Так, был принят Закон Республики Беларусь от 7 мая 2021 г. № 99-З «О защите персональных данных», который внес определенные новации. Не вдаваясь в детальный анализ данного нормативного правового акта, отметим, что он носит общий, межотраслевой характер, в связи с чем, по нашему мнению, его надлежит конкретизировать применительно к трудовым отношениям. Здесь будет целесообразным обратиться к опыту российского законодателя. Так, например, в ТК РФ имеется специальный раздел – гл. 14 «Защита персональных данных работника», в котором содержится целый ряд заслуживающих внимания норм. Однако присутствуют достаточно «наивные», на наш взгляд, положения, например, в ст. 86 ТК РФ, где, в частности, закреплено, что «работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников». Полагаем, что меры защиты персональных данных должны определяться в централизованном порядке, а в локальных актах они могут быть лишь детализированы в пределах, определенных законодательством.

Изложенное выше формулирует соответствующее пожелание отечественному законодателю, которое заключается в целесообразности разработки и принятия норм общего характера относительно персональных данных работника на уровне Трудового кодекса Республики Беларусь (ТК), а также включения аналогичных, но уже адресно конкретизированных в отношении определенных групп (работники, государственные

служащие и т. д.) норм в более узкие нормативные правовые акты, например, уставы о дисциплине (дисциплинарные уставы), положения о прохождении службы и т. п. На уровне ТК возможно было бы определить такие общие дефиниции, как «честь в сфере труда», «достоинство в сфере труда», «трудовая репутация», объем и содержание информации о работнике, составляющих его персональные данные и входящих в категорию «частная (личная) жизнь работника», критерии отнесения информации о работнике в категорию «персональные данные», выделить принципы защиты персональных данных работника. Что касается нормативных правовых актов более узкого характера, таких как положения о прохождении службы, в них возможна дальнейшая детализация указанных категорий, исходя из специфики соответствующих трудовых отношений, правового положения работников, сотрудников, государственных служащих и т. д.

Возвращаясь к более общим вопросам личных неимущественных прав в сфере трудовых отношений, полагаем стоит уделить внимание некоторым моментам их защиты. В частности, на законодательном уровне желательно расширить возможность такого специфического способа защиты, как компенсация морального вреда. Как известно, отечественный законодатель прямо предусматривает такую возможность лишь в ограниченном количестве случаев (например, в ст. 246 ТК). В этой связи считаем целесообразным закрепить возможность материальной компенсации морального вреда во всех случаях нарушения личных неимущественных прав работника, сотрудника, государственного служащего и т. д. противоположной стороной трудового отношения (нанимателем и т. д.), внося соответствующие корректировки в ТК и нормативные правовые акты специального характера.

УДК 35.087.411

*Е. С. Шукаева*

**ПРАКТИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ  
ВЫПЛАТЫ ДЕНЕЖНОЙ КОМПЕНСАЦИИ СОТРУДНИКАМ  
УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
СВЕРХ УСТАНОВЛЕННОЙ ЗАКОНОМ  
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ**

Согласно действующему российскому законодательству служба в уголовно-исполнительной системе (УИС) России заключается в осуществлении правоприменительных функций по контролю, надзору и содержанию

в сфере исполнения наказаний в отношении осужденных, подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений, их охране и конвоированию, а также в реализации контроля за поведением условно осужденных и осужденных к отсрочке отбывания наказания. При этом в сферу деятельности УИС входят не только органы и учреждения, непосредственно отвечающие за процесс исполнения наказаний, но и учреждения, которые обеспечивают своего рода содействие, помощь в повышении эффективности всей системы. Здесь мы говорим об образовательных, научных учреждениях Федеральной службы исполнения наказаний.

Обратим внимание, что для обеспечения государственной безопасности и правопорядка необходимо привлечение высококвалифицированных специалистов, которым следует постоянно проходить профессиональную подготовку и переподготовку, совершенствовать свои знания, нести службу в особых условиях, в том числе во внеслужебное время и т. д. В этой связи достаточно эффективным средством повышения престижа службы в учреждениях и органах УИС является материальное денежное поощрение сотрудников – премирование, которое устанавливается по действующим в государственных органах системам выплат и премирования.

Помимо доплат и надбавок для сотрудников УИС действующим российским законодательством предусмотрен целый ряд доплат и надбавок так называемого компенсационного характера, к числу которых относятся доплаты в ночное время, компенсации за работу (службу) в выходные и нерабочие праздничные дни.

В соответствии с действующим до 3 октября 2021 г. Порядком обеспечения денежным довольствием сотрудников уголовно-исполнительной системы, утвержденным приказом Федеральной службы исполнения наказаний России от 27 мая 2013 г. № 269, установлено, что сотрудникам уголовно-исполнительной системы (далее – сотрудники) за выполнение служебных обязанностей в ночное время (с 22 до 6 часов) производится доплата из расчета 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы (далее – часовая ставка) в ночное время, которая определяется путем деления должностного оклада сотрудника на среднемесячное количество рабочих часов, устанавливаемое по производственному календарю на данный календарный год с учетом продолжительности рабочего времени соответствующей категории сотрудников. При этом за выполнение служебных обязанностей в выходные и нерабочие праздничные дни сверх установленной законом продолжительности рабочего времени (далее – сверхурочная работа) выплачиваются денежные компенсации (далее – денежная компенсация) в следующих размерах:

оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере одинарной часовой ставки сверх должностного оклада, если работа в выходной, нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Указанный подход в выплате денежных компенсаций всегда вызывал и вызывает достаточно серьезные споры по причине того, что (по мнению ряда лиц) законодательство, регулирующее службу в УИС, предусматривает выплату денежной компенсации за сверхнормативное отработанное сотрудником УИС время и за отработанное им время в выходные и нерабочие праздничные дни только исходя из размера должностного оклада без выплаты всех предусмотренных ст. 2 Федерального закона Российской Федерации от 30 декабря 2012 г. № 283-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 283-ФЗ) ежемесячных и иных дополнительных выплат, а также не согласуется с подходом, отраженным в норме ст. 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ).

Вместе с тем комплексная позиция российских судов в этом вопросе однозначная (например, Решение Верховного Суда Российской Федерации от 11 июля 2019 г. № АКПИ19-374), а именно – нормы ТК РФ, регулирующие оплату труда работников, не применимы к сотрудникам УИС. Российская судебная практика исходит из того, что регулирование правоотношений, связанных со службой в УИС, осуществляется в соответствии с Конституцией РФ, Законом Российской Федерации от 21 июля 1993 г. № 5473-1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы», Федеральным законом Российской Федерации от 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» (далее – Федеральный закон № 197-ФЗ) и другими федеральными законами, регламентирующими правоотношения, связанные со службой в УИС. При этом с учетом ч. 2 ст. 3 и ч. 7 ст. 11 ТК РФ на сотрудников УИС действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренны-

ми указанными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, в случаях, не урегулированных ими.

Федеральным законом № 197-ФЗ предусмотрено, что обеспечение сотрудника денежным довольствием осуществляется на условиях и в порядке, которые установлены законодательством РФ, т. е. в соответствии с Федеральным законом № 283-ФЗ, который не учитывает нормы трудового законодательства.

С 3 октября 2021 г. вступил в силу новый приказ Федеральной службы исполнения наказаний России от 16 августа 2021 г. № 701 «Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации», который в своем содержании не предусматривает каких-либо компенсаций и доплат за несение службы в ночное время, в выходные и праздничные дни, а также механизм их расчета. Вместе с тем указанный нормативный акт вводит некие другие дополнительные выплаты, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, основанием для выплаты которых является соответствующий приказ руководителя (начальника) учреждения или органа УИС России. Каким образом сложится практика реализации нового подхода к обеспечению сотрудникам УИС компенсации сверхустановленной законодательством продолжительности рабочего времени (включая ночное время и работу в выходные дни), покажет ближайший период времени. Мы же уверены в правильности вносимых изменений и рассчитываем на справедливый подход в решении данного вопроса.

## Раздел II

### АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЗАЩИТЫ ИМУЩЕСТВЕННЫХ И ЛИЧНЫХ НЕИМУЩЕСТВЕННЫХ ПРАВ

УДК 347.5

*А.В. Андреев, С.Л. Дегтярев*

#### КОМПЕНСАЦИЯ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА ЛИЦУ ЗА НАРУШЕНИЕ ПРАВА ГРАЖДАНИНА НА ИМЯ ИЛИ ПСЕВДОНИМ

Одним из способов защиты гражданских прав является компенсация морального вреда (ст. 12 Гражданского кодекса Российской Федерации (ГК РФ)). Данный способ в последнее время остается практически единственной возможностью для восстановления своего реноме, хотя бы психологически, если гражданин видит нарушение своего права на имя или псевдоним в сети Интернет, испытывает при этом нравственные или физические страдания (п. 5 ст. 19, ст. 151 ГК РФ).

Цифровизация общества в целом, общественных отношений в любых сферах деятельности человека не могла не затронуть гражданских правоотношений. По объективным причинам мы вольно или невольно переносим свои реальные мироощущения в сферу цифровых отношений, где формируется виртуальный мир, который уже нам начинает диктовать свои правила и законы. Фактически человечество делает в цифровое пространство свои первые шаги, как это было в свое время с покорением морских просторов и космоса, поэтому компенсацию морального вреда как один из способов защиты личных неимущественных прав гражданина можно рассматривать в качестве спасательного жилета или круга на море либо скафандра или спасательного аппарата в космосе.

Нарушение права гражданина на имя или псевдоним должно выражаться в его искажении либо использовании имени способами или в форме, которые затрагивают его честь, умаляют достоинство или деловую репутацию (п. 5 ст. 19 ГК РФ).

Действующий ГК РФ предусматривает три способа защиты гражданином нарушенного права на имя или псевдоним:

требовать по суду опровержения порочащих его честь, достоинство или деловую репутацию сведений (ч. 1 ст. 152 ГК РФ);

возмещения причиненного ему имущественного вреда (ст. 15 ГК РФ); компенсации морального вреда (ст. 151 ГК РФ).

Причем право выбора одного из вышеуказанных способов защиты или использование их всех одновременно принадлежит пострадавшему гражданину.

Одновременно нарушение права гражданина на имя или псевдоним может рассматриваться в правовом пространстве как оскорбление, под которым ч. 1 ст. 5.61 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ) понимает унижение чести и достоинства другого лица, выраженное в неприличной или иной противоречащей общепринятым нормам морали и нравственности форме.

Если наступление гражданско-правовой ответственности законодатель связывает с затрагиванием правонарушителем чести, умалением достоинства или деловой репутации пострадавшего, то для административной ответственности вышеуказанные нарушения должны носить общественно опасный характер, т. е. искажение либо использование имени способами или в форме, которые затрагивают его честь, умаляют достоинство или деловую репутацию, должно быть осуществлено одновременно в неприличной или иной противоречащей общепринятым нормам морали и нравственности формах.

Публичное оскорбление составляет собой отдельный состав административного правонарушения и может включать в себя совершение оскорбления публично с использованием информационно-телекоммуникационных сетей, включая сеть Интернет, которое карается наложением административного штрафа на граждан в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на должностных лиц – от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей; на юридических лиц – от двухсот тысяч до семисот тысяч рублей (ч. 2 ст. 5.61 КоАП РФ)<sup>1</sup>.

При обнаружении нарушения своего права на имя или псевдоним в информационно-телекоммуникационных сетях, включая сеть Интернет, гражданин традиционно сталкивается со следующими трудностями практического характера: неизвестен автор текста; неизвестен автор самой публикации в сети Интернет (кто именно разместил этот текст); неизвестен провайдер, собственник сети, контента, допустивший разме-

<sup>1</sup> В 2011 году ст. 130 УК РФ утратила силу, а совершение такого деяния, как оскорбление, то есть унижение чести и достоинства другого лица, выраженное в неприличной форме, было декриминализовано и в настоящее время подлежит квалификации по ст. 5.61 КоАП РФ // Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам о защите чести, достоинства и деловой репутации (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 16.03.2016 г.). – СПС «КонсультантПлюс».

щение данного текста; отсутствуют, как ни странно, прямые телекоммуникационные связи, контакты с вышеуказанными лицами и т. д. Говоря процессуальным языком, сложно установить надлежащего ответчика или ответчиков, несмотря на все предоставленные правовые возможности, например, ст. 152 ГК РФ).

В этой связи пострадавшие обращают внимание на только формирующиеся в нашем правовом пространстве цифровые права, имеющие статус международных цифровых прав: право на интернет (на доступ к сети Интернет); право на управление интернетом; право на «забвение» информации в сети Интернет и др.<sup>1</sup> Как мы видим, именно эти выделенные цифровые права близки по своему содержанию способам защиты, предлагаемым в ст. 152 ГК РФ. Однако даже при получении положительного судебного решения, реализация их в сети Интернет выглядит достаточно проблематичной. Мало того, что найденные пострадавшим надлежащие ответчики могут оказаться фейковыми персонажами, так еще и находиться вне российской юрисдикции.

Наиболее оптимальным вариантом защиты своего имени или псевдонима, если это связано с оскорблением личности в сети Интернет, представляется следующий. В силу того что сам пострадавший не обладает должным объемом общих и юридических знаний, технических возможностей по установлению юридически значимых обстоятельств, входящих в предмет доказывания по делу, целесообразно сначала попытаться привлечь правонарушителя, посягнувшего на имя или псевдоним потерпевшего, к административной ответственности в порядке ч. 2 ст. 5.61 КоАП РФ.

Во-первых, об этом свидетельствует судебная практика, которая устанавливает, что привлечение лица к административной ответственности за оскорбление (ст. 5.61 КоАП РФ) не является основанием для освобождения его от обязанности денежной компенсации причиненного потерпевшему морального вреда в соответствии со ст. 151 ГК РФ<sup>2</sup>. Обратный порядок привлечения сначала к гражданско-правовой ответственности, а только затем к административной, может стать невозможным в силу меньшего (трехмесячного) срока привлечения к последней по сравнению со сроками исковой давности, действующими в гражданском праве.

<sup>1</sup> Подробнее см.: Андреев, А.В., Дегтярев, С.Л. Новые вопросы доказывания убытков в условиях цифровизации // Арбитражный и гражданский процесс. – М. : Юрист, 2021. – № 9. – СПС «КонсультантПлюс».

<sup>2</sup> См.: Пункт 20 Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам о защите чести, достоинства и деловой репутации (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 16.03.2016 г.). – СПС «КонсультантПлюс».

Во-вторых, в указанном случае выбора последовательности привлечения правонарушителя к ответственности для потерпевшего значительно снижается риск проигрыша дела, так как вся доказательственная деятельность по сбору, представлению, надлежащей оценке, обеспечению и сохранности доказательств будет лежать на административном органе.

В-третьих, административный орган в административном процессе объективно с необходимостью будет доказывать обстоятельства, имеющие значение по делу о компенсации в дальнейшем морального вреда, которые в силу ч. 4 ст. 61 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации будут иметь преюдициальное значение. В судебной практике на основании действующего законодательства определены факты, имеющие юридическое значение по рассматриваемым спорам.

Например, в соответствии с п. 1 ст. 19 ГК РФ гражданин приобретает и осуществляет права и обязанности под своим именем, включающим фамилию и имя собственное, а также отчество, если иное не вытекает из закона или национального обычая. Согласно абз. 2 п. 5 ст. 19 ГК РФ при искажении имени гражданина либо при использовании имени способами или в форме, которые затрагивают его честь, умаляют достоинство или деловую репутацию, гражданин вправе требовать опровержения, возмещения причиненного ему вреда, а также компенсации морального вреда.

По смыслу приведенных выше законоположений, юридически значимыми обстоятельствами по делу являются факт причинения морального вреда, вина причинителя вреда и причинно-следственная связь между действиями ответчика и наступившим вредом<sup>1</sup>.

Таким образом, пострадавшему останется только самостоятельно определиться с размером подлежащего компенсации морального вреда. Судебная практика применения абз. 2 ст. 151 ГК РФ достаточно обширна и информативна, в целом дает практическое наполнение всем компонентам, существующим в законе: «при определении размеров компенсации морального вреда суд принимает во внимание степень вины нарушителя и иные заслуживающие внимания обстоятельства. Суд должен также учитывать степень физических и нравственных страданий, связанных с индивидуальными особенностями гражданина, которому причинен вред».

В частности, постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 февраля 2005 г. № 3 «О судебной практике по делам о защите чести и достоинства граждан, а также деловой репутации граждан и юридических лиц», обзор судебной практики Верховного Суда Россий-

<sup>1</sup> См.: Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 17.09.2020 г. № 33-16302/2020 по делу № 2-1728/2020. – СПС «КонсультантПлюс».

ской Федерации № 4 (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 15 ноября 2017 г.) позволяют разобраться с оценочными категориями – «степень вины нарушителя и иные заслуживающие внимания обстоятельства»; «степень физических и нравственных страданий, связанных с индивидуальными особенностями гражданина» и др. В любом случае пострадавшему необходимо иметь в виду, что окончательный размер морального вреда, подлежащий компенсации, окончательно определяется судом.

УДК 346.542

*О.А. Бакиновская*

### **ТЕНДЕНЦИИ ЧАСТНОПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ИНВЕСТИЦИЙ НА ОСНОВЕ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ДОГОВОРОВ**

Инвестиционный процесс, являясь деятельностью экономической, всегда попадает в сферу правового регулирования, поскольку должен подчиняться определенным «правилам игры» как со стороны государства, так и непосредственно между инвесторами и (или) иными субъектами хозяйствования. Стремительные экономические процессы, обусловленные одновременно глобализацией с одной стороны, и регионализацией с другой стороны, требуют соответствующей реакции со стороны законодателя, задача которого обеспечить понятное, прозрачное и стабильное законодательство, позволяющее сформировать среду, благоприятную для инвестирования. И безусловной проблемой является придание законодательству в сфере инвестиций стабильности, поскольку инвестор заинтересован в сохранении тех условий, которыми он руководствовался при принятии решения о начале инвестирования. Однако данная проблема является сложно выполнимой, поскольку действующее законодательство также должно оперативно реагировать на благоприятные либо неблагоприятные внешние и внутренние факторы в экономике, стимулируя и перераспределяя финансовые, в том числе инвестиционные потоки.

Построение высокоэффективной экономики в Республике Беларусь, основанной на ее устойчивом росте через повышение производительности труда и создания новых рабочих мест, увеличении экспортного потенциала, стимулировании внутреннего потребления, сопровождается корректировкой действующего законодательства, обеспечивающего стабильный гражданский оборот.

В настоящее время представляют интерес с теоретической и практической точек зрения ключевые тенденции частноправового регулирования осуществления инвестиций на основе инвестиционных договоров как основной инструмент, опосредующий осуществление инвестиций.

Одной из формирующихся тенденций современного развития права, на наш взгляд, является взаимное проникновение и тесное переплетение частноправовой и публично-правовой сфер, что, например, проявляется во влиянии публичных интересов на свободу договора, отчетливо прослеживаемое в законодательстве в сфере инвестиций при заключении инвестиционного договора с Республикой Беларусь на основании ст. 17 Закона Республики Беларусь от 12 июля 2013 г. № 53-З «Об инвестициях».

Степень указанного влияния можно даже определить как «конфликт» принципа свободы договора и публичных интересов при осуществлении инвестиций в рамках инвестиционного договора с Республикой Беларусь, причинами которого мы видим неопределенность правовой природы последнего и его места в правовой системе.

Доминанта публичного интереса в отношениях, основанных на инвестиционном договоре с Республикой Беларусь, проявляется в ограничении принципа свободы договора, которое должно быть разумным и обоснованным, поскольку несоразмерное ограничение прав инвестора отрицательно повлияет на инвестиционный климат в Республике Беларусь и, соответственно, на приток иностранных инвестиций.

Ограничение свободы договора в законодательстве в сфере инвестиций должно строиться на их формулировании непосредственно в нормативных правовых актах, что позволит исключить возможность различного рода усмотрений в правоприменительной практике, минимизирует риск установления факта ничтожности инвестиционного договора или его оспоримости, обеспечит прозрачность законодательства и единообразие исполнения условий инвестиционных договоров со стороны уполномоченных органов государственного управления.

Значительное влияние на сферу инвестиционных договоров окажет, по нашему мнению, проект Закона Республики Беларусь «Об изменении кодексов» (далее – проект Закона), направленный на кардинальное реформирование норм Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее – ГК Республики Беларусь) с учетом практики его применения, закрепление новых институтов гражданского права, унификацию гражданского законодательства государств – членов Евразийского экономического союза. Безусловно, данный проект Закона не устанавливает



какую-либо специфику в отношении инвестиционных договоров, а касается гражданско-правовых подходов, но, мы полагаем, что именно для целей уже упоминаемой нами предсказуемости правового регулирования, при заключении, изменении и прекращении инвестиционных договоров мы должны в первую очередь опираться на гражданско-правовые конструкции. Именно в проекте Закона получили отражение ключевые тенденции частноправового регулирования договорных отношений, которые должны поглотить инвестиционную сферу, что положительно отразится на инвестиционном климате Республики Беларусь, поскольку, например, иностранный инвестор будет реализовывать инвестиционный проект в сопоставимых правовых условиях, а в отношении отечественного инвестора повысится уровень правовой защищенности.

Одним из основных начал гражданского законодательства выступает уже упоминаемый нами принцип свободы договора, различные элементы которого закреплены в ряде статей ГК Республики Беларусь. Так, ст. 2 ГК Республики Беларусь, в которой первый раз встречается упоминание о свободе договора, постулирует свободу юридических и физических лиц в заключении договора, одновременно запрещая понуждение к заключению договора, за исключением случаев, когда обязанность заключить договор предусмотрена законодательством или добровольно принятым обязательством. Данное положение получает свое развитие в ст. 391 ГК Республики Беларусь, в которой принцип свободы договора дополнен элементами свободы заключения смешанного договора, свободы определения условий заключаемого договора по усмотрению сторон.

В проекте Закона данная статья дополняется пунктом, прямо закрепляющим возможность заключения «непоименованного» («безымянного») договора, что проистекает из абз. 2 ч. 2 п. 1 ст. 7, определяющего в качестве оснований возникновения гражданских прав и обязанностей договоры и сделки, хотя и не предусмотренных законодательством, но не противоречащих ему. Возможность заключения непоименованного договора признавалась доктриной и судебной практикой, вместе с тем широкое распространение различного рода непоименованных договорных конструкций в повседневной деятельности субъектов хозяйствования создавало некоторые опасения в случае оспаривания условий такого договора со стороны контрагента.

Непоименованные договоры составляют значительный объем в сфере осуществления инвестиций, что позволяет сторонам фиксировать уникальные или специфические условия того или иного инвестиционного проекта. В силу отсутствия в законодательстве определенной до-

говорной конструкции, связанной с осуществлением инвестиций, но востребованной экономической реальностью, полагаем такого рода конструкция должна рассматриваться с позиций непоименованного договора, что позволит в полной мере распространить гражданско-правовые механизмы договорных отношений в инвестиционную сферу.

Законодательство Республики Беларусь исходит из приоритета законодательства над договором, поскольку согласно п. 1 ст. 392 ГК Республики Беларусь в момент заключения договор должен отвечать требованиям законодательства, что соответствует, по нашему мнению, общеправовому принципу законности. Но в настоящее время, по общему правилу, ч. 2 ст. 392 ГК Республики Беларусь обязывает стороны привести условия заключенного между ними договора в соответствие с законодательством в ситуации, когда после заключения договора и до прекращения его действия принят акт законодательства, устанавливающий иные обязательные правила, чем те, которые действовали при заключении договора. В проекте Закона предполагается скорректировать п. 2 ст. 392 ГК Республики Беларусь и закрепить правило о сохранении условий договора в силе в случае изменения законодательства в период его действия. Исключение будут составлять случаи, когда в акте законодательства прямо будет установлено, что договор подлежит приведению в соответствие с этим актом законодательства.

Принятие такого рода нормы позволит обеспечить своего рода стабильность инвестиционных договорных конструкций, поскольку стороны инвестиционного договора минимизируют риски изменения законодательства. Полагаем, в инвестиционных отношениях следует установить правило, что только законодательный акт, а не акт законодательства может требовать от сторон инвестиционного договора приведение его в соответствие с новыми правилами.

Применительно к предварительному договору п. 1 ст. 399 ГК Республики Беларусь дополняется нормой, уточняющей его предмет в контексте возможности заключить данный договор в отношении предмета, как имеющегося в наличии у стороны в момент заключения предварительного договора, так и в отношении предмета, который будет создан или получен стороной в будущем, если иное не установлено законодательством. Такого рода соглашения о возможности заключения основного договора в отношении предметов, имеющих в наличии, уже созданных, а также тех, которые будут созданы или получены в будущем позволит ускорить гражданский оборот.

Такого рода договорные конструкции в инвестиционной сфере, полагаем, будут востребованы при реализации инвестиционных проектов с высокой долей риска.

УДК 347.151.1

*В.В. Белозерцева*

### **НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРАВА АВТОРСТВА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМИ В ВОЗРАСТЕ ОТ 14 ДО 18 ЛЕТ**

Субъективное гражданское право является категорией давно исследуемой и в то же время содержит в себе некоторые спорные элементы, основа дискуссий чаще всего кроется в практике, когда субъекты права реализуют возможности в нем заложенные. Осуществление субъективного права всегда зависит от волеспособности субъекта им обладающего. Волеспособность так же, как и само субъективное права законодательно урегулированы. При этом законодательное регулирование даже имущественной части отношений не может быть всеобъемлющим, а законодательное регулирование осуществления личных неимущественных прав и вовсе сталкивается с непреодолимыми трудностями, возникающими из-за особенностей таких прав.

Бесспорно утверждение о том, что осуществление субъективного гражданского права зависит от уровня волеспособности субъекта им обладающего, волеспособность субъекта с точки зрения законодателя определяется в зависимости от возраста (а также иных факторов) и называется дееспособностью. Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет законодательно наделены некоторым объемом дееспособности, который соответствует их возрасту. Подобный подход к регулированию объема дееспособности несовершеннолетних вызывает жаркие споры ученых и практиков, потому как данный объем дееспособности признают несоответствующими возрасту несовершеннолетних и предлагают уточнить формулировку правовой нормы. Основным аргументом необходимости таких корректировок как раз и является несоответствие объема дееспособности несовершеннолетнего уровню развития его сознания и воли, причем предполагается, что закрепленный объем дееспособности гораздо больше, чем тот, которым следовало бы наделить несовершеннолетних. Ссылаются на то, что несовершеннолетние не в состоянии проанализировать тот колоссальный объем информации, ко-

торый им доступен, и выбрать правильный путь решения той или иной правовой проблемы, на инфантилизацию населения в целом и т. п. Полагаем, что указанные факторы исключать, безусловно, не стоит, однако, прежде чем менять и корректировать норму права, следует разобраться, что же является содержанием дееспособности и как эта способность соотносится с правомочиями того или иного субъективного права.

Одной из актуальных проблем современного общества является осуществление права авторства, которая стала краеугольным камнем не только цивилистики, но и социума в целом. Развитие цифровых технологий привело нас на тот рубеж, когда право авторства крайне сложно защитить, потому как в первую очередь отсутствуют правовые механизмы этой защиты. Законодатель никак не может сладить с тем, как легко и просто в сети можно скопировать любое произведение и выдать его за свое.

Несовершеннолетние нередко становятся участниками отношений по осуществлению права авторства, так как именно в таком возрасте проявляются первые яркие творческие способности человека. Статья 26 Гражданского кодекса Российской Федерации (ГК РФ) предусматривает, что несовершеннолетний в возрасте от 14 до 18 лет вправе самостоятельно осуществлять права автора произведения науки, литературы или искусства, изобретения или иного охраняемого законом результата своей интеллектуальной деятельности. К правам автора, в свою очередь, относятся в том числе право авторства и право автора на имя (ст. 1255 ГК РФ). Право авторства – это право признаваться автором произведения и право автора на имя (ст. 1265 ГК РФ). Отметим, что право авторства является личным неимущественным правом, которое неотчуждаемо.

Прежде чем перейти к исследованию осуществления несовершеннолетним права авторства, дадим анализ содержанию и объему дееспособности в целом и объему дееспособности несовершеннолетнего в частности.

Начнем исследование с утверждения о том, что ни правоспособность, ни дееспособность не могут включать в свое содержание возможностей субъективного права. Осуществление конкретного субъективного права и выполнение обязанности происходит в силу возможностей, заложенных в их содержании, а приобретение новых прав и обязанностей – в силу правоспособности и дееспособности приобретателя.

Содержанием дееспособности является сама способность своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права, создавать для себя обязанности и исполнять их. Содержанием субъективного права являются возможности, заложенные в нем.

Результатом осуществления дееспособности будет приобретение субъективного права, результатом осуществления субъективного права будет реализация тех возможностей, которые в субъективном праве заложены. При этом осуществить возможности субъективного права без дееспособности нельзя, но и реализовать возможности более тех, которые предоставлены субъективным правом также нельзя, даже если дееспособность наличествует в полном объеме.

Право авторства включает в себе возможности признаваться автором произведения и использовать или разрешать использование произведения под своим именем (под псевдонимом, без указания имени). Если в соответствие со ст. 26 ГК РФ несовершеннолетний в возрасте от 14 до 18 лет может осуществлять право авторства самостоятельно, то, следовательно, он может реализовывать самостоятельно все возможности, заложенные в данном субъективном праве.

Если предположить, что субъективное право включает в себя три правомочия: а) на собственные действия (возможное поведение управомоченного лица); б) на чужие действия (возможность требовать определенного поведения от обязанных лиц); в) на защиту субъективного права. В таком случае несовершеннолетний в возрасте от 14 до 18 лет может не только признаваться автором произведения и разрешать использовать его произведение под его именем, но и обладает правомочием на его защиту, которое будет реализовано уже в рамках процессуальной дееспособности.

С одной стороны, законодатель относительно осуществления права авторства несовершеннолетними дал достаточно четкие указания – несовершеннолетние осуществляют такое право самостоятельно, с другой стороны, на практике возникает множество проблем в осуществлении данного права несовершеннолетними в возрасте от 14 до 18 лет самостоятельно. Несовершеннолетний может позволить использовать произведение под своим именем, такое распоряжение он совершает в виде сделки, а практически все сделки (за исключением тех, что перечислены в п. 2 ст. 26 ГК РФ) несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет совершают с письменного согласия родителей. Осуществление права авторства как раз и относится к таким исключениям, следовательно, относится к такому элементу дееспособности несовершеннолетнего, который называется сделкоспособностью.

Сделкоспособность состоит из способностей приобретать, осуществлять и распоряжаться правами, а также способностей приобретать и исполнять обязанности. Следовательно, сделкоспособность обеспечивает

осуществление только двух из трех правомочий субъективного права: правомочия на собственные действия и правомочия на чужие действия. Правомочие же на юрисдикционную защиту права авторства осуществляется в рамках процессуальной дееспособности и в сделкоспособность не входит. Защитить субъективное право можно в рамках двух форм защиты права: юрисдикционной и неюрисдикционной. Те способы защиты, которые могут быть осуществлены в рамках гражданских правоотношений, реализуются путем осуществления сделкоспособности. Юрисдикционные способы защиты права предполагают наличие процессуальной дееспособности.

Право авторства включает в себя возможности быть признанным автором того или иного произведения, возможность требовать признания авторства со стороны третьих лиц, а также возможность защитить свое право. Все три правомочия субъективного права авторства обеспечены необходимым объемом дееспособности несовершеннолетнего в возрасте от 14 до 18 лет. В то же время на практике в некоторых случаях сделки по использованию произведений под именем автора, созданных такими несовершеннолетними, совершаются их родителями (усыновителями, попечителями) либо с их согласия. Такое положение дел приводит к нарушению прав несовершеннолетних, когда родители (усыновители, попечители) называют себя авторами произведений, созданных несовершеннолетними. Бывают случаи, когда несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет обнародуют свои произведения в сети Интернет, в результате чего не могут впоследствии доказать право своего авторства. Существуют и другие примеры нарушения прав несовершеннолетних авторов, но приведенных, на наш взгляд, достаточно, чтобы проиллюстрировать проблему, которая породила споры о необходимости сократить объем дееспособности несовершеннолетнего в возрасте от 14 до 18 лет и предоставить им возможность осуществлять права авторства с согласия родителей, с целью уберечь от опрометчивых действий по осуществлению данного права. С другой стороны, исключить возможность злоупотребления полномочиями по выражению согласия на совершение тех или иных сделок со стороны родителей также невозможно.

На наш взгляд, проблема осуществления права авторства несовершеннолетними в возрасте от 14 до 18 лет кроется отнюдь не в объеме их дееспособности, а в отсутствии адекватного законодательного механизма защиты данного права. Объем процессуальной дееспособности несовершеннолетнего в возрасте от 14 до 18 лет также позволяет ему самостоятельно защитить свое нарушенное право с помощью юрисдик-

ционной формы защиты права, однако процедура доказывания создает порой непреодолимые трудности в его защите, что, в свою очередь, является закономерным в силу особенностей самого права авторства.

УДК 332.025.2

*Н.Л. Бондаренко, Ю.Г. Конаневич*

### **РАЗГОСУДАРСТВЛЕНИЕ И ОГОСУДАРСТВЛЕНИЕ: ПОНЯТИЕ, НАЗНАЧЕНИЕ И КОРРЕЛЯЦИЯ**

Как ни парадоксально, но несостоятельность идеи нахождения средств производства исключительно в руках государства была обоснована В. Ульяновым (Лениным), констатировавшим в своей книге «Государство и революция» возможность создания эффективной экономики лишь в том случае, когда производство будет осуществлять само общество после отмирания государства. Таким образом, в рамках коммунистической идеи, абсолютным идеалом экономического бытия были условия, при которых государство не вмешивается в процесс производства материальных и нематериальных благ, а лишь создает для этого необходимые условия. Знакомство с работами таких экономистов, как Г. Таллок, Питер Ф. Дракер, М. Фридман, Дж. Бьюкенен позволяет обозначить следующую закономерность: в периоды экономического взлета присутствие государства в экономике в качестве собственника/владельца средств производства целесообразно лишь в минимальных пределах и в тех сферах, которые преимущественно призваны обеспечивать национальную и общественную безопасность; но вот в периоды социально-экономической нестабильности и кризисов роль государства в системе хозяйствования значительно возрастает. В периоды благоденствия общество и отдельные индивиды заинтересованы в максимальном устранении государства от непосредственного управления экономическими процессами и сведению его роли в экономике лишь к реализации регулятивной функции в отношении условий осуществления хозяйственной деятельности (в том числе, в отказе государства не только от непосредственного управления хозяйственной деятельностью, но и в его отказе от регулирования порядка осуществления хозяйственной деятельности). Соответственно, разгосударствление – социально-политический процесс и объективно обусловленное явление, являющееся следствием повышения благосостояния в обществе и повышения эффективности и

уровня результативности хозяйственной деятельности на всех уровнях национальной экономики.

В периоды рецессии и стагнации принцип *laissez faire* отходит на второй план, а увеличивается потребность в усилении патриархального начала государства, от которого все ожидают «заботы» и минимизации последствий неблагоприятных в социальной и политической жизни явлений. В такие периоды появляется заинтересованность в непосредственном государственном регулировании самой хозяйственной деятельности, а часто – и в прямом вмешательстве государства в процессы управления хозяйственной деятельностью и средствами производства, необходимыми для ее осуществления. Соответственно, огосударствление – социально-политический процесс и объективно обусловленное явление, являющееся следствием экономического спада, социальных и политических катаклизмов различного характера и масштаба.

Таким образом, разгосударствление и огосударствление – обусловленные объективными факторами разнонаправленные процессы, обеспечивающие выполнение государством своих функций и позволяющие поддерживать социально-политическое и социально-экономическое равновесие. Эти разнонаправленные процессы находятся в постоянной корреляции, взаимодействии между собой.

Разгосударствление следует определить как совокупность организованных и четко структурированных политических, экономических и социальных процессов, находящую свое выражение в совокупности общественных отношений, складывающихся по поводу отказа государства от прав на объекты, находящиеся в собственности центральной власти и административно-территориальных единиц государства (государственной собственности), и (или) отказа государства от участия в управлении такими объектами и процессом осуществления хозяйственной деятельности. Целостную конструкцию разгосударствления как института составляют следующие компоненты:

1) реформирование системы государственного управления, местного управления и самоуправления в целом в соответствии с текущей экономической, социальной и политической конъюнктурой, в том числе трансформация содержания внутренней и внешней политики государства;

2) дерегулирование системы хозяйствования – снижение и оптимизация регулятивной нагрузки на экономическую систему в целом, на отдельные структурные элементы мезоэкономического уровня, либо на определенные сферы осуществления хозяйственной деятельности;

3) реструктуризация имущественных прав, принадлежащих государству (приватизация имущества и имущественных комплексов, находя-

щихся в собственности государства; делегирование или отчуждение обязательственных и исключительных прав, принадлежащих государству).

Огосударствление – антипод разгосударствления. Огосударствление следует определить как совокупность организованных и четко структурированных политических, экономических и социальных процессов, находящая свое выражение в совокупности общественных отношений, складывающихся по поводу расширения регуляторного воздействия государства на национальную экономику, приобретения государством и его административно-территориальными единицами имущественных прав на средства производства и расширения участия государства в управлении хозяйственной деятельностью. При огосударствлении государство расширяет сферу регулирования, уменьшая тем самым сферы саморегулирования хозяйственной деятельности, а также расширяет сферу непосредственного управления хозяйственной деятельностью посредством приобретения имущественных прав у субъектов частного интереса. Фактически речь идет о расширении сферы интереса государства.

Можно также выделить следующие типы огосударствления:

1) замещающее огосударствление, включающее в себя такие виды, как: регуляторное огосударствление, предполагающее сужение механизма саморегулирования хозяйственной деятельности;

расширение доли государственного сектора на уже существующих товарных рынках посредством стимулирования осуществления государственных инвестиций Greenfield, не предполагающее изменения характера и структуры имущественных прав субъектов частного интереса на уже существующие активы;

формирование механизма непосредственного управления государством хозяйственной деятельностью организаций – субъектов частного интереса без изменения характера и структуры имущественных прав на принадлежащие им активы, предполагающего как прямое участие государства в управлении хозяйственной деятельностью организаций – субъектов частного интереса (например, введение «золотой» акции, введение военного или чрезвычайного положения, формирование временной администрации в финансовых и кредитно-финансовых организациях, временной администрации для осуществления досудебного оздоровления в связи с наличием угрозы экономической несостоятельности и др.), так и опосредованное влияние на принимаемые в организациях – субъектах частного интереса юридически и экономически значимые решения и осуществление контроля их исполнения. Фактически данный вид огосударствления возник в 2020 г. в связи с нестандарт-

ным развитием исторических событий – началом пандемии COVID-19 и введением глобальных карантинных мер, потребовавших от государств разработки и применения комплекса оперативных мер государственной поддержки субъектов хозяйственной деятельности, в том числе предоставление субсидий, бюджетных и налоговых кредитов, комплекса фискальных преференций и фискальных каникул по нестандартным, ранее неизвестным политической и экономической жизни основаниям;

2) трансфертное огосударствление, представляющее собою переход к государству и его административно-территориальным единицам имущественных прав от субъектов частного интереса и субъектов коммунального публичного интереса. Трансфертное огосударствление может быть добровольным (добровольная деприватизация; продажа государству имущественных комплексов, используемых для осуществления хозяйственной деятельности, находящихся в частной собственности и др.) и принудительным (экспроприация активов с использованием административного или судебного механизмов). Экспроприация признается допустимой в целях реализации публичного интереса и обеспечения национальных интересов. Условием признания экспроприации допустимой является предположение о том, что изымаемые активы или имущественные комплексы в дальнейшем будут использованы государством для реализации возложенных на него функций, а также наличие предварительного и равноценного возмещения, осуществляемого в порядке, установленном гражданским законодательством или законодательством об инвестициях. Законодательство может устанавливать случаи, когда государство будет обязано осуществить экспроприацию (например, в случае наличия коррупционных проявлений; в связи с деятельностью организованной преступности; в связи с неисполнением договорных обязательств, установленных нормативными договорами (международными договорами и внутригосударственными нормативными договорами (инвестиционный договор с Республикой Беларусь, концессионный договор, соглашение о государственно-частном партнерстве и др.)), а в некоторых случаях – хозяйственно-правовыми договорами; военное или чрезвычайное положение и др.). К категории видов принудительного трансфертного огосударствления относятся: принудительная деприватизация; национализация; реквизиция; конфискация; отчуждение недвижимого имущества в связи с изъятием земельного участка, на котором оно находится; выкуп бесхозяйственно содержимых культурных ценностей и др.

Таким образом, разгосударствление и огосударствление – обусловленные объективными факторами разнонаправленные процессы, обус-

печивающие выполнение государством своих функций и позволяющие поддерживать социально-политическое и социально-экономическое равновесие.

УДК 347.454

*С.Л. Бурдас, И.Н. Яхновец*

### **ДОГОВОР ОКАЗАНИЯ ВОЗМЕЗДНЫХ ОХРАННЫХ УСЛУГ КАК ОДИН ИЗ СПОСОБОВ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ПРАВОВОЙ ЗАЩИЩЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ**

В Республике Беларусь государственной службе уделяется значительное внимание не только в силу того, что деятельность граждан, занимающих государственные должности, реализует государственно-властные полномочия, но также в силу повышенных требований как к профессиональным, так и к моральным качествам данных лиц. В настоящее время осуществляется актуализация законодательства, регулирующего государственную службу, в частности его детализация, конкретизация и усиление направленности на защиту прав и законных интересов лиц, работающих в государственных органах. Например, рассматривается законопроект «О государственной службе», который значительно отличается от действующего Закона Республики Беларусь от 14 июня 2003 г. № 204-З «О государственной службе в Республике Беларусь». Следует определить, кто относится к данному виду работников. К этой категории относятся граждане Республики Беларусь, занимающие в установленном порядке государственную должность, наделенные соответствующими полномочиями и выполняющие служебные обязанности за денежное вознаграждение из средств республиканского или местных бюджетов либо других предусмотренных законодательством источников финансирования. Необходимо отметить, что определение «государственный служащий» в законопроекте не претерпело изменений по сравнению с действующим законодательством.

В силу значимости института государственной службы и значительных требований к государственным служащим, таким как общие правила служебной этики, внешний вид, культура речи, правила взаимодействия со средствами массовой информации и использования социальных сетей, поведение во внеслужебное время, полагаем обоснованным предложить усилить правовую защищенность данной категории граж-

дан. Например, предоставить определенные льготы, связанные с защитой права собственности. В частности, такая защита обеспечивается подразделениями Департамента охраны Министерства внутренних дел Республики Беларусь (далее – Департамент охраны МВД).

В целях предупреждения преступных посягательств на жилые дома (помещения) граждан Департамент охраны МВД на договорной основе обеспечивает:

охрану жилых домов, квартир, гаражей и других помещений с помощью технических средств сигнализации, контролируемых пультами централизованного наблюдения;

осуществление контроля с помощью пультов централизованного наблюдения за состоянием технических средств сигнализации жилых домов, квартир, гаражей и других помещений, с последующей передачей владельцам жилых домов (помещений) сообщения о срабатывании систем сигнализации;

контроль за состоянием систем ручной тревожной сигнализации, установленной в жилых домах, квартирах и других помещениях (экстренный вызов наряда милиции) с выездом группы задержания в случае поступления сигналов об экстренном вызове.

Подразделения Департамента охраны МВД оказывают услуги юридическим и физическим лицам на основании заключаемых с ними договоров возмездного оказания охранных услуг, перечисленных в нормативных правовых актах. Формы и полный перечень типовых договоров на услуги, оказываемые подразделениями Департамента охраны МВД, утверждены постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 11 июля 2012 г. № 632 «О некоторых мерах по реализации Указа Президента Республики Беларусь от 6 января 2012 г. № 17». Их общее количество составляет 26 типовых договоров, которыми надлежит руководствоваться подразделениям Департамента охраны МВД при оказании возмездных услуг.

Согласно п. 1 ст. 733 Гражданского кодекса Республики Беларусь (ГК) по договору возмездного оказания услуг одна сторона (исполнитель) обязуется по заданию другой стороны (заказчика) оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги. Из договора возмездного оказания охранных услуг следует, что исполнитель обязуется обеспечить неприкосновенность лица или имущества, которые охраняются, а владелец такого имущества или охраняемое лицо обязаны выполнять предусмотренные договором правила личной и имущественной безопасности и ежемесячно платить исполнителю установленную плату.

Рассматривая договор возмездного оказания охранных услуг, следует отметить его элементы:

1. Сторонами договора возмездного оказания охранных услуг являются заказчик и исполнитель. Заказчиком может быть физическое или юридическое лицо (в том числе индивидуальный предприниматель), которое обращается за предоставлением охранных услуг. Инструкцией о порядке организации работы по оказанию (выполнению) охранных услуг (работ) Департаментом охраны Министерства внутренних дел, в том числе по обследованию объектов, утвержденной постановлением Министерства внутренних дел Республики Беларусь от 28 марта 2016 г. № 71, определен порядок организации работы по оказанию охранных услуг и дано определение заказчика, где сказано: «заказчик – юридическое или физическое лицо, в том числе индивидуальный предприниматель, обратившееся с заявкой на оказание (выполнение) охранной услуги (работы) либо с которым Департаментом охраны заключен типовой договор об оказании (выполнении) охранных услуг (работ)». Исполнителем могут выступать только подразделения Департамента охраны МВД.

2. Предмет договора возмездного оказания услуг – это сами действия или определенная деятельность. К предмету договора возмездного оказания услуг могут быть отнесены и иные услуги при условии, что они носят нематериальный характер и не подпадают под действие норм, регламентирующих отдельные договоры об оказании услуг (подряд, доверительное управление, банковский счет, поручение и т. п.). Поскольку в договоре возмездного оказания услуг результат тесно связан с личностью исполнителя, ГК устанавливает, что услуги должны оказываться лично, если иное не предусмотрено соглашением сторон. Иногда аналогичные нормы содержатся в соответствующих нормативных актах. Например, в ст. 660 ГК указано, что, если из акта законодательства или договора подряда не вытекает обязанность подрядчика выполнить предусмотренную в договоре работу лично, подрядчик вправе привлечь к исполнению своих обязательств других лиц (субподрядчиков). Из действующих законов и иных нормативных правовых актов вытекает, что оказание возмездных охранных услуг относится к лицензируемой деятельности и выполнение этих услуг производится только имеющими на это право структурными подразделениями МВД.

3. Форма договора возмездного оказания услуг должна соответствовать типовым договорам. Законодатель не устанавливает специальных правил, касающихся формы данного договора, поэтому при ее определе-

нии стороны должны руководствоваться общими требованиями гражданского законодательства, закрепленными в ГК, а также нормативных правовых актах, регулирующих порядок оказания конкретного вида услуг.

4. Цена договора возмездного оказания охранных услуг является одним из существенных его условий.

5. Срок исполнения договора возмездного оказания услуг, если он не установлен в соответствующих нормативных правовых актах, определяется соглашением сторон.

Исходя из проведенного анализа договора возмездного оказания охранных услуг, полагаем, следует сделать вывод, что он имеет четкую правовую регламентацию и позволяет защитить собственность граждан от противоправных посягательств.

С учетом изложенного считаем, что для государственных служащих должно взиматься только 50 % оплаты за оказываемые охранные услуги, когда речь идет об обеспечении сохранности частной собственности. Это возможно для повышения правовой защищенности государственных служащих, а также для повышения востребованности данного вида договора.

УДК 35.087.44

*А.В. Войтюль*

#### **НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАЩИТЫ ЛИЧНЫХ НЕИМУЩЕСТВЕННЫХ ПРАВ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

В качестве базовых неотъемлемых личных неимущественных прав гражданина выделяется право на жизнь и здоровье. Законодательством Республики Беларусь (уголовным, административным, гражданским) предусмотрены действенные механизмы защиты указанных прав. Однако сотрудники органов внутренних дел (далее – сотрудники ОВД), в силу специфики осуществляемой деятельности, находятся в состоянии повышенного риска совершения посягательств на принадлежащие им личные неимущественные права. В связи с этим существует необходимость в законодательном закреплении и реализации дополнительных гарантий правовой защищенности сотрудников ОВД.

Применительно к защите жизни и здоровья сотрудников ОВД такой правовой гарантией выступает институт обязательного государственного страхования. Условия обязательного государственного страхования

сотрудников ОВД и размер страховых выплат предусмотрены ст. 40 Закона Республики Беларусь от 17 июля 2007 г. № 263-З «Об органах внутренних дел Республики Беларусь» (далее – Закон об ОВД), порядок и условия выплаты страховых сумм регламентированы постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29 февраля 2008 г. № 308 «Об обязательном государственном страховании».

Следует обратить внимание на некоторые сложности, возникающие в процессе реализации на практике положений указанных нормативных правовых актов. На момент принятия Закона об ОВД телесные повреждения в соответствии с законодательством Республики Беларусь подразделялись в зависимости от степени тяжести на три вида: тяжкие телесные повреждения, менее тяжкие телесные повреждения и легкие телесные повреждения. В свою очередь, легкие телесные повреждения подразделялись на легкие телесные повреждения, повлекшие за собой кратковременное расстройство здоровья или незначительную стойкую утрату трудоспособности, и легкие телесные повреждения, не повлекшие за собой кратковременного расстройства здоровья или незначительной стойкой утраты трудоспособности. Данная классификация была взята за основу при формулировке положений ст. 40 Закона об ОВД, касающихся определения размера страховых выплат. В частности, единовременное страховое обеспечение в размере 5 базовых величин полагается сотруднику ОВД, получившему легкое телесное повреждение.

Однако постановлением Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь от 24 мая 2016 г. № 16 утверждена Инструкция о порядке проведения судебно-медицинской экспертизы по определению степени тяжести телесных повреждений, в соответствии с которой классификация телесных повреждений по степени тяжести претерпела изменения. Телесные повреждения, не повлекшие за собой кратковременного расстройства здоровья или незначительной стойкой утраты трудоспособности, выделены в самостоятельный вид и в настоящее время не относятся к категории легких телесных повреждений. Медицинским критерием данных телесных повреждений являются незначительные скоропроходящие последствия для здоровья, длившиеся не более 6 дней включительно.

Таким образом, если придерживаться буквального толкования приведенных положений законодательства, то причинение сотруднику ОВД телесных повреждений, не повлекших за собой кратковременного расстройства здоровья или незначительной стойкой утраты трудоспособности, не относится к страховым случаям, перечисленным в ст. 40 Закона

об ОВД. Между тем право на получение страхового обеспечения в случае причинения сотруднику ОВД телесного повреждения при осуществлении им служебной деятельности выступает значимой гарантией его правовой защиты. Ограничение данной гарантии вследствие возникшей юридической коллизии является неприемлемым.

В связи с изложенным представляется целесообразным:

абз. 1 ч. 5 ст. 40 Закона об ОВД после слов «легкого телесного повреждения,» дополнить словами «телесного повреждения, не повлекшего за собой кратковременного расстройства здоровья или незначительной стойкой утраты трудоспособности,»;

абз. 8 ч. 5 ст. 40 Закона об ОВД изложить в следующей редакции: «5 базовых величин – сотруднику органов внутренних дел, получившему легкое телесное повреждение либо телесное повреждение, не повлекшее за собой кратковременного расстройства здоровья или незначительной стойкой утраты трудоспособности».

Еще более важным аспектом, заслуживающим отдельного внимания, является определение размера страхового обеспечения в случае гибели (смерти) сотрудника ОВД, установления ему инвалидности либо получения им тяжкого или менее тяжкого телесного повреждения. В соответствии со ст. 40 Закона об ОВД размер страхового обеспечения определяется исходя:

1) из суммы оклада денежного содержания и надбавки за выслугу лет сотрудника ОВД, если вред причинен вследствие преступного посягательства на его жизнь или здоровье в связи с осуществлением им служебной деятельности либо вследствие принятия им мер по предотвращению (пресечению) преступления, административного правонарушения;

2) размера базовой величины, если вред причинен сотруднику ОВД в иных случаях осуществления им служебной деятельности.

Разница в размерах страховых выплат по данным основаниям достаточно существенная. Например, при установлении сотруднику ОВД первой группы инвалидности: в первом случае полагается страховое обеспечение в размере 5-летней суммы оклада денежного содержания и надбавки за выслугу лет, а во втором случае – лишь 100 базовых величин, что по состоянию на 2022 г. составляет 3 200 р.

Необходимо отметить, что задачи, возложенные на ОВД в пределах их компетенции, не ограничиваются лишь предотвращением (пресечением) преступлений и административных правонарушений. При этом вред может быть причинен сотруднику ОВД не только вследствие преступного посягательства на его жизнь или здоровье. Например, сотрудники Государственной автомобильной инспекции (ГАИ), обеспечивая



безопасность дорожного движения, постоянно подвергают свою жизнь и здоровье опасности. Движущиеся автотранспортные средства, как известно, являются источником повышенной опасности, поэтому риск профессионального травматизма у сотрудников ГАИ крайне высок. Получение тяжелых увечий возможно в любой момент несения службы вблизи проезжей части дороги, а не только в связи с предотвращением (пресечением) правонарушений.

Иной подход закреплен в ст. 43 Федерального закона Российской Федерации от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции» и Федеральном законе Российской Федерации от 28 марта 1998 г. № 52-ФЗ «Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации, Государственной противопожарной службы, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы»: помимо страховых выплат, полагающихся в случае причинения вреда сотруднику полиции в период прохождения службы, предусмотрено право на получение единовременного пособия, если его гибель (смерть) или повреждение здоровья, исключающее возможность дальнейшего прохождения службы, связаны с выполнением сотрудником полиции служебных обязанностей. При этом выбор страховой выплаты или единовременного пособия осуществляется самим получателем.

Данный подход, по нашему мнению, представляется обоснованным и перспективным для внедрения в Республике Беларусь, так как предоставляет дополнительные гарантии правовой защиты жизни и здоровья сотрудника ОВД при выполнении всех возложенных на него служебных обязанностей, а не только отдельных из них.

УДК 35.087.44

*А.В. Гоев*

### **ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ СТРАХОВАНИЕ ЖИЗНИ И ЗДОРОВЬЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ: ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ**

Во всех странах страхование является стратегически важной отраслью экономики, обеспечивающей значительную часть инвестиций в ее развитие и освобождающей государственный бюджет от расходов на возмещение убытков от непредвиденных событий. Следуя общемировым тен-

денциям, страхование в Республике Беларусь, в том числе обязательное государственное страхование жизни и здоровья, динамично развивается. При этом особая роль в данном виде деятельности проявляется в решении проблем, связанных с профессиональной деятельностью сотрудников органов внутренних дел. Возможность их гибели (смерти), причинения вреда здоровью и т. п. требует создания системы гарантий социального и материального обеспечения сотрудников органов внутренних дел и членов их семей на случай гибели (смерти) или утраты профессиональной трудоспособности. Это связано с тем, что повседневная профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел предполагает высокую степень риска причинения вреда здоровью или гибели, материальные трудности, моральные и физические страдания членов семьи в случае повреждения здоровья сотрудников. При несении службы в особых условиях такой риск многократно возрастает. В связи с этим как сами сотрудники, так и их родные и близкие, нуждаются в дополнительной социальной защите, поэтому государство возложило на себя обязанность по обеспечению такой защиты. В частности, государство обязано предоставить им материальное обеспечение и компенсации в случае причинения вреда жизни или здоровью при прохождении службы. По сути, обязательное государственное страхование в настоящее время выступает как средство обеспечения гражданско-правовой ответственности государства, возникающей из трудовых (служебных) и других обязательственных отношений. При этом государство имеет прямой интерес в своевременном и полном возмещении вреда, причиненного сотрудникам при прохождении службы, поскольку от этого в значительной степени зависит эффективность выполнения ими своих задач.

Обязательное государственное страхование имеет свои особенности.

Во-первых, это особый источник финансирования. Обязательное государственное страхование сотрудников органов внутренних дел осуществляется за счет средств, выделенных на эти цели из соответствующего бюджета.

Во-вторых, это специальный состав застрахованных лиц. В рассматриваемых отношениях помимо страхователя и страховщика присутствует застрахованное лицо.

В-третьих, это особый круг объектов страхования. Жизнь, здоровье и имущество застрахованных лиц подлежат обязательному государственному страхованию со дня начала службы в органах внутренних дел.

Правовое регулирование отношений, возникающих при обязательном личном государственном страховании сотрудников органов внут-

ренных дел, осуществляется такими нормативными правовыми актами Республики Беларусь, как Указ Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 г. № 530 «О страховой деятельности», Гражданский кодекс Республики Беларусь, Закон Республики Беларусь от 17 июля 2007 г. № 263-З «Об органах внутренних дел Республики Беларусь», постановление Совета Министров Республики Беларусь от 29 февраля 2008 г. № 308 «Об обязательном государственном страховании» и иные акты законодательства. Данные нормативные правовые акты определяют порядок и условия выплаты страховых сумм, выплачиваемых по обязательному государственному страхованию сотрудников органов внутренних дел, а также дают определение страховых случаев по обязательному государственному страхованию, при которых осуществляются соответствующие выплаты. Так, согласно действующему законодательству к ним относятся:

1) гибель (смерть) застрахованного лица, если она наступила: вследствие преступного посягательства на его жизнь или здоровье в связи с осуществлением им служебной деятельности, либо вследствие принятия им мер по предотвращению (пресечению) преступления, административного правонарушения, либо вследствие причинения вреда его жизни или здоровью в связи с исполнением служебных обязанностей;

2) причинение застрахованному лицу телесного повреждения: вследствие преступного посягательства на его жизнь или здоровье в связи с осуществлением им служебной деятельности, либо вследствие принятия им мер по предотвращению (пресечению) преступления, административного правонарушения, либо вследствие причинения вреда его жизни или здоровью в связи с исполнением служебных обязанностей при ликвидации чрезвычайных ситуаций; при осуществлении служебной деятельности, при исполнении служебных обязанностей;

3) установление застрахованному лицу инвалидности: вследствие преступного посягательства на его жизнь или здоровье в связи с осуществлением им служебной деятельности, либо вследствие принятия им мер по предотвращению (пресечению) преступления, административного правонарушения, либо вследствие причинения вреда его жизни или здоровью в связи с исполнением служебных обязанностей при ликвидации чрезвычайных ситуаций;

4) уничтожение или повреждение имущества, принадлежащего застрахованному лицу и (или) его близким, вследствие преступного посягательства на его жизнь или здоровье в связи с осуществлением им служебной деятельности либо вследствие принятия им мер по предотвращению (пресечению) преступления, административного правонарушения.

На основании изложенного можно сделать вывод, что жизнь и здоровье, а также права на эти блага являются одной из самых сложных категорий объектов гражданских прав. Законодательство, регулирующее возмещение причиненного вреда, также представляется достаточно сложным правовым механизмом. Это утверждение в равной степени относится как к законодательству, регулирующему возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью граждан, занятых на производстве, так и к нормам, определяющим порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью сотрудников органов внутренних дел. Поэтому правовое обеспечение вопросов страхования отдельных категорий работников является важным условием их социальной защиты, направленной на возможное смягчение неблагоприятных последствий, которые приводят к случаям страховых выплат. Это в конечном итоге приводит к повышению интереса людей к своей работе, так как они чувствуют себя социально защищенными. На сегодня страховая защита жизни и здоровья сотрудников органов внутренних дел представляет собой достаточно эффективный и доступный механизм компенсации причиненного вреда в результате исполнения ими своих служебных обязанностей. Кроме того, указанное страхование выполняет важную социальную функцию, способствует развитию страховой культуры, создает устойчивую финансовую базу деятельности страховых организаций, а также позволяет при правильной его организации значительно экономить бюджетные средства.

УДК 349.444

*Ю.В. Емельянова*

### **ЗАМЕНА НАНИМАТЕЛЯ АРЕНДНОГО ЖИЛЬЯ**

Отношения, возникающие из договора найма арендного жилья, как и большинство жилищных правоотношений, характеризуются устойчивостью и относительной стабильностью, что наилучшим образом обеспечивает решение стоящих перед договором задач, но не исключает возможности их изменения.

По общему правилу, предусмотренному п. 1 ст. 60 Жилищного кодекса Республики Беларусь (ЖК), договор найма арендного жилья может быть изменен по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Одним из таких частных случаев является изменение договора найма арендного жилья по требованию члена

семьи нанимателя о признании его нанимателем жилого помещения по ранее заключенному договору (п. 5 ст. 61 ЖК). В научной литературе данное основание изменения договора найма обычно называют «заменой нанимателя», а в подп. 1.1.13 п. 1.1 Перечня административных процедур, осуществляемых государственными органами и иными организациями по заявлениям граждан (далее – Перечень), утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 26 апреля 2010 г. № 200, говорится об изменении договора найма «вследствие признания нанимателем другого члена семьи».

Замена нанимателя арендного жилья может осуществляться как в добровольном, так и в судебном порядке. В добровольном порядке изменение договора найма арендного жилья происходит в порядке осуществления административной процедуры согласно подп. 1.1.13 п. 1.1 Перечня.

В ст. 61 ЖК содержатся два самостоятельных случая изменения договора найма арендного жилья вследствие замены нанимателя арендного жилья. В первом случае первоначальный наниматель остается проживать в этом же жилом помещении, но меняется его статус, вместо нанимателя он становится членом семьи, а член его семьи становится соответственно нанимателем. Чаще всего необходимость замены вызвана преклонным возрастом или состоянием здоровья первоначального нанимателя, но причины изменения договора найма в данном случае могут быть самыми различными.

Для изменения договора найма арендного жилья в данном случае должны быть соблюдены следующие условия:

1) требование о признании нанимателем арендного жилья по ранее заключенному договору найма арендного жилья вместо первоначального нанимателя согласно п. 5 ст. 61 ЖК может заявить любой дееспособный член семьи нанимателя арендного жилья.

В советский период таким правом обладали только совершеннолетние члены семьи нанимателя жилого помещения, имеющие самостоятельный источник дохода (ст. 302 Гражданского кодекса БССР 1964 г.). В ст. 103 Жилищного кодекса БССР ограничение относительно дохода не было установлено, но право требовать замены нанимателя было предоставлено только совершеннолетним членам семьи нанимателя. Такой же подход был закреплен в ст. 60 утратившего силу Жилищного кодекса Республики Беларусь 1999 г., в связи с чем возникали закономерные вопросы: что делать, если замены нанимателя жилого помещения будет требовать хотя и несовершеннолетний член семьи нанимателя, но уже дееспособный, или хотя и совершеннолетний, но признанный недееспособным или ограниченным в дееспособности судом?

В действующем ЖК данный пробел был устранен, и право требовать признания себя нанимателем вместо первоначального нанимателя было предоставлено именно дееспособным членам семьи нанимателя, а не совершеннолетним. Следовательно, таким нововведением был устранен дисбаланс между нормами жилищного и гражданского законодательства о возникновении полной дееспособности граждан;

2) необходимо письменное согласие первоначального нанимателя арендного жилья, а также письменное согласие других проживающих совместно с ним совершеннолетних членов его семьи.

Если замена нанимателя арендного жилья осуществляется с согласия первоначального нанимателя и остальных совершеннолетних членов его семьи, то особых проблем при изменении договора найма арендного жилья не возникает.

Однако если договоренность о замене нанимателя арендного жилья не достигнута, то возникает ряд закономерных вопросов. Один из них заключается в следующем: можно ли оспорить отказ нанимателя арендного жилья или совершеннолетних членов его семьи от признания другого члена семьи новым нанимателем в судебном порядке?

В научной литературе устоявшимся является мнение, что все члены семьи нанимателя жилого помещения имеют равные права, и, следовательно, если остальные члены семьи нанимателя не видят необходимости в замене первоначального нанимателя жилого помещения, то никто из них не может требовать признания его нанимателем по уже заключенному договору найма.

Но в п. 2 ст. 60 ЖК закреплена возможность обжаловать в судебном порядке отказ от изменения договора найма жилого помещения независимо от того, от кого этот отказ исходит, а именно: от наймодателя жилого помещения, от нанимателя жилого помещения или от совершеннолетних членов семьи нанимателя. Никаких исключений в п. 2 ст. 60 ЖК не предусмотрено.

Представляется, что признание в судебном порядке необоснованным отказа нанимателя арендного жилья в даче согласия на признание члена его семьи нанимателем этого арендного жилья по ранее заключенному договору найма не допускается, поскольку наниматель арендного жилья является не просто представителем семьи в жилищном правоотношении найма, а субъектом, на которого возложены особые полномочия.

Второй случай изменения договора найма арендного жилья связан с необходимостью замены первоначального нанимателя арендного жилья в связи с его «выбытием», а именно: в случае смерти первоначального нанимателя, признания судом безвестно отсутствующим или объявле-

ния умершим нанимателя либо утраты первоначальным нанимателем права владения и пользования жилым помещением.

Изменение договора найма арендного жилья в таких случаях обусловлено объективной необходимостью, поскольку жилищное правоотношение продолжает существовать, но без своего законного представителя.

Для изменения договора найма арендного жилья в случае «выбытия» первоначального нанимателя должны быть соблюдены следующие условия:

1) требование о признании нанимателем по ранее заключенному договору найма арендного жилья вместо первоначального может заявить любой член семьи нанимателя (п. 5 ст. 61 ЖК). Дееспособный член семьи нанимателя арендного жилья может заявить такое требование самостоятельно.

Следует отметить, что в ст. 61 ЖК есть противоречия между п. 1, 2 и п. 5 ст. 61 ЖК. Так, если буквально толковать п. 1 и п. 2 ст. 61 ЖК, то право требовать признания нанимателем вместо первоначального нанимателя в связи с его смертью, признанием судом безвестно отсутствующим или объявлением умершим, могут только совершеннолетние члены его семьи. В то же время в п. 5 ст. 61 ЖК такое право в аналогичной ситуации не привязано к понятию «совершеннолетия» члена семьи, а предоставлено как дееспособному, так и недееспособному члену семьи нанимателя.

Признание нанимателем недееспособного члена семьи происходит в том случае, когда в жилом помещении после «выбытия» первоначального нанимателя остаются проживать только недееспособные члены семьи нанимателя, имеющие право владения и пользования этим жилым помещением (п. 3 ст. 61 ЖК). В таком случае в интересах недееспособного члена семьи нанимателя требование об изменении договора найма жилого помещения предъявляет его законный представитель;

2) требуется письменное согласие всех совершеннолетних членов семьи нанимателя, проживающих в жилом помещении. Вместо письменного согласия первоначального нанимателя необходимо предоставить документы, подтверждающие факт его «выбытия» (свидетельство о смерти нанимателя, копия решения суда о признании нанимателя безвестно отсутствующим, копия решения суда об объявлении нанимателя умершим или копия решения суда о признании нанимателя утратившим право владения и пользования жилым помещением).

В тех случаях, когда претендентов на замещение первоначального нанимателя окажется больше двух, и по спорному вопросу не будет достигнуто согласие всех совершеннолетних членов семьи, то такой спор может быть разрешен в судебном порядке.

Представляется, что договор найма арендного жилья, заключенный на срок трудовых (служебных) отношений, не может быть изменен вследствие признания нанимателем другого члена семьи. Поскольку в данном случае договор тесно связан с личностью нанимателя. За исключением случая, предусмотренного п. 1 ст. 114 ЖК, согласно которому замена нанимателя арендного жилья, предоставленного на период трудовых (служебных) отношений, возможна, если: 1) первоначальный наниматель арендного жилья прекратил трудовые (служебные) отношения, умер, признан судом безвестно отсутствующим или объявлен умершим; 2) в арендном жилье проживает совершеннолетний член семьи нанимателя, имеющий первоочередное право на предоставление арендного жилья соответствующего жилищного фонда.

Замена нанимателя влечет за собой незначительные юридические последствия, но всегда требует внесения соответствующих изменений в договор найма арендного жилья. Тем не менее, если замена нанимателя арендного жилья связана с «выбытием» первоначального нанимателя, то изменяется не только субъектный состав, но еще и содержание существующего правоотношения найма арендного жилья, поскольку изменяется число проживающих в жилом помещении.

УДК 347.454

*Е.М. Ефременко, С.П. Тихонов*

**ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОЙ РЕГЛАМЕНТАЦИИ  
И ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ  
В СФЕРЕ ВОЗМЕЗДНОГО ОКАЗАНИЯ ОХРАННЫХ УСЛУГ  
ДЕПАРТАМЕНТОМ ОХРАНЫ  
МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

Более чем за шестидесятипятилетнюю историю Департамент охраны Министерства внутренних дел Республики Беларусь (далее – Департамент охраны) накопил огромный опыт обеспечения имущественной и личной неимущественной безопасности субъектов гражданского оборота. Несмотря на значительное количество нормативных правовых актов, регламентирующих различные направления его деятельности, в Республике Беларусь отсутствует юридический анализ правовой природы охранной деятельности и проводимой в ее рамках договорной работы, а также существует ряд проблемных вопросов в правоприменительной практике.

1. По результатам проведения сравнительно-правового анализа субъектов охранной деятельности, источников правового регулирования и основных направлений деятельности при оказании охранных услуг в Республике Беларусь, Российской Федерации и Украине, можно сделать вывод об их относительной идентичности. В качестве основного отличия следует указать широкое присутствие негосударственных юридических лиц в сфере оказания охранных услуг в Украине и России, что закономерно предполагает наличие соответствующих источников правового регулирования. Можно отметить также недостаточное развитие в Беларуси таких направлений охранной деятельности, как услуги GPS-мониторинга по контролю за автотранспортом, сопровождение материальных ценностей (в том числе инкассирование), оказание услуг «Умный дом».

Итоги проведенного опроса руководителей подразделений охраны Министерства внутренних дел Республики Беларусь показали, что на вопрос о возможности привлечения негосударственных юридических лиц к осуществлению охранной деятельности большинство опрошенных (52 %) ответили, что это нецелесообразно, часть респондентов (28 %) указали на возможность их ограниченного допуска с учетом надлежащего контроля со стороны государства, остальные (20 %) высказали мнение о необходимости существования частных охранных предприятий в Беларуси.

2. На вопрос о соответствии действующего законодательства Республики Беларусь современному уровню развития общественных отношений в сфере оказания охранных услуг 48 % опрошенных дали положительный ответ, 33 % указали на частичное несоответствие, 19 % ответили отрицательно.

Среди направлений охранной деятельности, требующих дополнительной регламентации, опрошенные указали на ее лицензирование (28 %), необходимость уточнения списка объектов, подлежащих обязательной охране (19 %), недостаточное нормативное закрепление правил охраны отдельных категорий физических лиц. Полагаем, что данные направления деятельности в целях установления правовой определенности требуют совершенствования правовой регламентации. В частности, охрана свидетелей в уголовном процессе, охрана отдельных категорий иностранных граждан требует устранения соответствующих правовых пробелов.

3. Определение договора об оказании охранных услуг приведено в постановлении Совета Министров Республики Беларусь от 11 июля 2012 г. № 632 «О некоторых мерах по реализации Указа Президента Республики Беларусь от 6 января 2012 г. № 17» через перечисление списка

услуг, предоставляемых Департаментом охраны. Данный нормативный правовой акт утверждает в числе прочих формы типовых договоров, заключаемых при оказании соответствующих услуг. В настоящее время Департаментом охраны может оказываться около 30 видов охранных услуг, соответственно, имеется столько же разновидностей договоров об оказании охранных услуг. Однако, несмотря на востребованность и распространенность охранных услуг как вида деятельности, какого-либо подхода к их систематизации не существует, что, в свою очередь, затрудняет реализацию мер гражданско-правового принуждения (мер предупреждения, пресечения, гражданско-правовой ответственности и не связанных с ней мер постфактного характера), в случае неисполнения либо ненадлежащего исполнения обязательства. Анализ особенностей заключения, изменения и расторжения договоров возмездного оказания охранных услуг показал необходимость внесения в их типовые формы возможности *приостановления действия* на срок до 2 месяцев. Данная юридическая конструкция была опробована в ряде подразделений охраны Витебской области, показав при этом высокую эффективность. Ее применение позволило сократить документооборот договорного делопроизводства, затраты служебного времени специалистов по договорной работе, обеспечить удобство для заказчика охранных услуг, снизить количество расторжений договоров об оказании охранных услуг.

4. Анализ правоприменительной практики, связанной с наступлением гражданско-правовой ответственности в случае неисполнения либо ненадлежащего исполнения договора возмездного оказания охранных услуг его сторонами, показал оправданность существования обязательного страхования в данной области. Это может быть реализовано путем создания внутреннего страхового фонда Департамента охраны с отчислением в него подразделениями определенных сумм, зависящих от объемов оказываемых охранных услуг.

УДК 347.452

*А.А. Канитанова*

#### **О ВОЗМОЖНОСТИ РАСПРОСТРАНЕНИЯ ПРЕИМУЩЕСТВЕННОГО ПРАВА ПОКУПКИ НА ДОГОВОР МЕНЫ**

Институт преимущественных прав широко используется в современном гражданском законодательстве Республики Беларусь. Под преимущественным правом следует понимать предусмотренную законом

возможность управомоченного лица осуществлять свое право в преимущественном порядке перед третьими лицами. Преимущественные права встречаются в различных гражданских правоотношениях: вещных, обязательственных, корпоративных и наследственных.

В современной белорусской цивилистике наибольший интерес, в отличие от остальных преимущественных прав, проявлен к исследованию преимущественного права покупки доли в праве общей долевой собственности. Согласно ч. 1 ст. 253 Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее – ГК Республики Беларусь) при продаже доли в праве общей собственности постороннему лицу остальные участники долевой собственности имеют преимущественное право покупки продаваемой доли по цене, за которую она продается, и на прочих равных условиях, кроме случая продажи с публичных торгов. Правила о преимущественном праве покупки продаваемой доли применяются также при отчуждении доли по договору мены (ч. 5 ст. 253 ГК Республики Беларусь).

Следует отметить, что наличие в гражданском законодательстве Республики Беларусь данного положения в том виде, в котором оно в настоящее время сформулировано, вряд ли можно считать до конца продуманным, так как обладатели преимущественного права не всегда имеют возможность предоставить продавцу то имущество, на которое обменивается доля. Именно поэтому многие ученые относятся скептически к преимущественному праву покупки при отчуждении имущества по договору мены.

Так, российский цивилист Л.В. Кузнецова отмечает, что основная проблема при заключении договора мены состоит в том, что обладатель преимущественного права очень часто лишен объективной возможности выполнить все условия, на которых собственник обменивает принадлежащую ему долю с третьим лицом.

По мнению В.Ф. Яковлева, для того, чтобы использовать преимущественное право приобретения доли при ее обмене, отдельным участникам долевой собственности необходимо найти товар, аналогичный тому, который есть у постороннего лица и на который участник долевой собственности, намерен обменять свою долю.

Поэтому, как справедливо полагает Р.Е. Пивовар, обязанность собственника предложить другому сособственнику приобрести долю в общем праве собственности в обмен на определенное имущество – малоэффективно и создает дополнительные трудности участникам гражданских правоотношений. В итоге получается, что преимущественное

право при отчуждении доли по договору мены существует скорее формально, чем реально.

Анализ научных позиций вышеназванных цивилистов позволяет нам говорить о наличии проблемы по поводу возможности распространения правил преимущественного права покупки доли на договор мены, поэтому считаем необходимым высказать авторскую точку зрения по данному вопросу. Безусловно, с одной стороны, законодатель справедливо указывает на то, что к договору мены применяются правила о купле-продаже, если это не противоречит ГК Республики Беларусь и существу мены. При этом каждый из участников в договоре мены считается продавцом имущества, которое он меняет, и покупателем имущества, которое он получает в обмен. С другой стороны, участник долевой собственности, желающий обменять свою долю на какое-либо иное имущество, принадлежащее третьему лицу, как правило, желает получить конкретное имущество (например, квартиру на определенном этаже в конкретном доме). Естественно, в большинстве случаев такое «конкретное имущество» может предоставить только третье лицо, а остальные участники общей долевой собственности не всегда в состоянии исполнить все необходимые условия, на которых обменивается доля. Однако следует отметить, что обмениваемое имущество может быть разнообразным. Это могут быть как индивидуально-определенные вещи, так и вещи, определяемые родовыми признаками (весом, мерой, количеством и т. д.).

По нашему мнению, применение преимущественного права покупки по договору мены целесообразно только в случаях, когда доля в праве общей собственности обменивается на имущество, определенное родовыми признаками. Вместе с тем реализация такого права по договору мены будет возможна лишь при условии, когда предоставляемое для обмена имущество соответствует всем требованиям, предъявляемым собственником доли.

Так, Ю.К. Толстой отмечает, что применение правил преимущественного права покупки по договору мены возможны тогда, когда отчуждатель обменивает свою долю на вещи, характеризующиеся родовыми признаками, причем лицо, имеющее преимущественное право на приобретение доли, предлагает отчуждателю вещь того же рода, в том же количестве и того же качества.

Иной точки зрения придерживается Л.В. Кузнецова, которая считает допустимым наделение обладателя преимущественного права покупки прямо оговоренной в законе возможностью при осуществлении принад-

лежащего ему права предоставлять отчуждающему сособственнику не только «тождественное», обладающее родовыми признаками имущество, но и «аналогичное», сходное. Полагаем, что такая научная позиция вызывает некоторые сомнения, так как передача аналогичной вещи, по нашему мнению, будет нарушать права собственника доли, так как он не получит того, на что рассчитывал, заключая договор мены, поскольку ему будет предложен неравноценный обмен.

В том случае, если доля в праве общей собственности меняется на индивидуально-определенную вещь, право преимущественной покупки действовать не будет, поскольку у сособственника будет отсутствовать предмет мены, предлагаемый третьим лицом взамен доли. Поэтому, если владелец доли желает произвести ее обмен и получить за нее индивидуально-определенное имущество, которые другие сособственники, обладающие преимущественным правом покупки, предоставить ему не могут, то обмен может быть произведен с третьим лицом.

Подводя итог вышеизложенному, можем отметить, что непосредственно применять положения ст. 253 ГК Республики Беларусь к договору мены следует с осторожностью, так как норма о праве преимущественной покупки в случае заключения договора мены недостаточно конкретизирована и требует законодательного уточнения. Все-таки мена и купля-продажа – два совершенно разных вида договоров: при совершении мены воля субъекта сделки направлена на то, чтобы приобрести в собственность конкретную вещь. При совершении же купли-продажи воля заключается в намерении получить деньги за товар.

На наш взгляд, применение ч. 5 ст. 253 ГК Республики Беларусь возможно только в том случае, если третье лицо по договору мены предлагает взамен доли родовые вещи. Лишь в этом случае сособственник при предоставлении такого имущества, которое полностью соответствует всем требованиям продавца, может воспользоваться своим преимущественным правом. В случае же когда взамен доли продавец рассчитывает получить индивидуально-определенное имущество, которое ему может предоставить только постороннее лицо, реализация преимущественного права на приобретение доли другим сособственником, у которого такого же имущества не может быть по определению, становится невозможной. Такой вывод свидетельствует о необходимости более глубокого, детального и системного исследования проблемы распространения преимущественного права покупки на договор мены в гражданском законодательстве Республики Беларусь.

## О ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЕ РЕПУТАЦИИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Приобретаемая кем-нибудь общественная оценка, общее мнение о качествах, достоинствах и недостатках кого-нибудь определяется термином «репутация». В теории принято, что право на защиту данного нематериального блага возникает вследствие публичного распространения позорящих правообладателя сведений (действительных или мнимых).

Правовой защите в Республике Беларусь подлежит отдельный вид репутации – деловая репутация, которая может принадлежать как юридическим лицам, так и гражданам.

Легальное определение деловой репутации дано в постановлении Пленума Высшего Хозяйственного Суда Республики Беларусь от 26 апреля 2005 г. № 16 «О некоторых вопросах применения хозяйственными судами законодательства при рассмотрении дел о защите деловой репутации». Под деловой репутацией понимается положительная оценка хозяйственной (экономической) деятельности индивидуального предпринимателя или юридического лица как участников хозяйственных (экономических) правоотношений другими участниками имущественного оборота, формирование и поддержание которой способствует осуществлению предпринимательской деятельности.

Близкое по значению определение деловой репутации содержится в постановлении Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 23 декабря 1999 г. № 15 «О практике рассмотрения судами гражданских дел о защите чести, достоинства и деловой репутации». Под деловой репутацией юридического лица и индивидуального предпринимателя понимается оценка их хозяйственной (экономической) деятельности как участников хозяйственных (экономических) правоотношений другими участниками имущественного оборота и гражданами, таковыми не являющимися.

Анализируя содержание указанных норм, следует сделать общий вывод о необходимости наличия следующей совокупности для защиты деловой репутации организации. Во-первых, истец должен представить доказательства, что данный спор связан с его предпринимательской или иной экономической деятельностью. Во-вторых, защита возможна только в тех случаях, когда ущемление репутации влияет на осуществление предпринимательской деятельности.

При определении деловой репутации во главу угла ставится именно хозяйственная (экономическая) деятельность юридических лиц, хотя ч. 7 ст. 153 Гражданского кодекса Республики Беларусь (ГК) не дифференцированно предоставляет право защиты деловой репутации всем юридическим лицам.

В соответствии со ст. 1 Закона Республики Беларусь от 17 июля 2007 г. № 263-З «Об органах внутренних дел Республики Беларусь» (далее – Закон об ОВД) органы внутренних дел – государственные правоохранительные органы, осуществляющие борьбу с преступностью, охрану общественного порядка и обеспечивающие общественную безопасность в соответствии с задачами, возложенными на них настоящим Законом об ОВД и иными законодательными актами.

В соответствии со ст. 11 Закона об ОВД систему органов внутренних дел образуют: государственные органы, учреждения, организации, являющиеся юридическими лицами.

Применение норм, направленных на гражданско-правовую защиту положительной общественной оценки ОВД, сопровождается недостаточной правовой регламентацией.

Из анализа содержания указанных выше норм следует то, что защита репутации организаций (в том числе, входящих в систему ОВД) возможна лишь при условии, если, во-первых, организация будет одновременно заниматься хозяйственной и предпринимательской деятельностью, во-вторых, правонарушение должно быть направлено на умаление оценки хозяйственной (экономической) деятельности опороченной организации как участника хозяйственных (экономических) правоотношений другими участниками.

Хозяйственная и предпринимательская деятельность не тождественны по своему содержанию, более того, занятие предпринимательской деятельностью не является первостепенной задачей некоммерческих юридических лиц, как правило, отсутствует вовсе. Если речь идет о государственных органах, то оценка данного субъекта с точки зрения ведения им его хозяйственной деятельности вообще вряд ли имеет какое-то существенное значение.

Исходя из содержания ст. 2 Закона об ОВД, предпринимательская деятельность не относится к задачам ОВД.

Понимание под термином «деловая репутация» исключительно репутацию, сложившуюся в результате коммерческой деятельности, не полностью соответствует правовой сущности института защиты от порочащих сведений и ограничивает возможности применения ч. 7 ст. 153

ГК, которая безусловно предоставляет право защиты деловой репутации любым юридическим лицам. В этой ситуации организации, входящие в систему ОВД, не попадают в орбиту правового регулирования анализируемого института, поскольку их деятельность не связана с извлечением прибыли.

Условно деловую репутацию юридического лица можно назвать его «честью и достоинством». Считаем, что содержанию деловой репутации юридического лица следует относить любую информацию о нем как об элементе общественной системы.

Полагаем, что устранение нормативной несогласованности может быть достигнуто следующими альтернативными способами.

1. Исключение из ст. 151, 153 ГК понятия «деловая» относительно репутации. С учетом таких изменений понятие «репутация» будет определять нематериальное благо, связанное с отношениями диффамации в отношении любого лица, независимо от его правового положения и вида осуществляемой им деятельности.

2. Дальнейшее развитие правовой категории «доброе имя», закрепленной в ст. 151 ГК. Уточнение нормативного содержания понятия «доброе имя», его места в системе объектов гражданских прав, определение порядка, условий и способов защиты данного нематериального блага.

Это предоставит возможность защиты репутации любых организаций, подвергнутых диффамации, и обеспечит полноценное право на защиту репутации для всех субъектов независимо от целей и рода их деятельности.

УДК 001.89

*Л.А. Киселева*

#### **ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ НАУЧНОЙ И НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РАМКАХ ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА**

Международное научное и научно-техническое сотрудничество осуществляется на мировом (глобальном), региональном и двустороннем уровнях. В качестве правовой основы такого сотрудничества государств в современном мире выступают международные договоры, которые регулируют научную и научно-техническую деятельность в целом или в отдельных областях.



Обратимся к анализу научно-технического сотрудничества государств в рамках Евразийского экономического союза (ЕАЭС).

Одной из основных целей ЕАЭС согласно ст. 4 Договора о ЕАЭС является стремление к формированию единого рынка товаров, услуг, капитала и трудовых ресурсов. Экономическое сотрудничество, осуществляемое в рамках ЕАЭС, в соответствии с основными целями его создания, предполагает также сотрудничество в научной и научно-технической сферах. Несмотря на то что изначально в Договоре о ЕАЭС сфера научно-технической интеграции в качестве самостоятельного интеграционного направления не выделена, однако с течением времени в рамках ЕАЭС прослеживается тенденция к расширению сотрудничества во многих областях, в том числе в сфере науки и технологий. В качестве примера следует привести Декларацию о дальнейшем развитии интеграционных процессов в рамках ЕАЭС (Санкт-Петербург, 6 декабря 2018 г.), в которой одним из ключевых направлений развития интеграционных процессов до 2025 г. названо формирование «территории инноваций» и стимулирование научно-технических прорывов посредством объединения усилий государств-членов для проведения совместных научно-исследовательских работ.

Как известно, международное научно-техническое сотрудничество отдельного государства регулируется не только международными договорами, но и положениями национального законодательства.

Признание важности и акцентирование внимания на развитие международного научно-технического сотрудничества подтверждается Государственной программой инновационного развития Республики Беларусь на 2021–2025 годы, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь от 15 сентября 2021 г. № 348 «О Государственной программе инновационного развития Республики Беларусь на 2021–2025 годы», одной из основных задач которой является расширение присутствия и закрепление позиций Республики Беларусь на мировых рынках наукоемкой и высокотехнологичной продукции. Решение поставленной задачи предполагает развитие взаимовыгодного международного научно-технического и инновационного сотрудничества с привлечением в экономику страны технологий мирового уровня и иностранных инвестиций в научную, научно-техническую и инновационную сферы и выделяет его в числе основных направлений государственной инновационной политики Республики Беларусь.

Государственная программа инновационного развития определяет ряд задач, направленных на реализацию дальнейшего развития взаимовыгодного международного научно-технического и инновационного со-

трудничества, в частности такую как повышение эффективности международного научно-технического сотрудничества. Указанной программой предусматриваются следующие механизмы решения этой задачи: разработка стратегических документов на уровне Содружества Независимых Государств, ЕАЭС, Союзного государства, других международных интеграционных объединений в научно-технической сфере с учетом интересов Беларуси; формирование единого научно-технического пространства в рамках Союзного государства и ЕАЭС.

Развитие международного сотрудничества в научной и научно-технической сфере предполагает проведение согласованной, а в перспективе и единой научно-технической политики государств – членов ЕАЭС, без чего невозможно формирование и функционирование единого научно-инновационного пространства. Государственная научно-техническая политика включает основные цели, принципы, направления и способы воздействия государства на субъекты научной и научно-технической деятельности, порядок взаимоотношений между ними и государством, а также между субъектами научной и научно-технической деятельности. Ее содержанием является создание государственными органами необходимых правовых, экономических, организационных и иных условий для научной и научно-технической деятельности.

Следовательно, согласованная научно-техническая политика государств – членов ЕАЭС должна предполагать не только определение основных принципов, целей и задач международного научного и научно-технического сотрудничества в ЕАЭС, но и создание необходимых правовых, экономических и организационных условий для научной и научно-технической деятельности.

В связи с этим важным аспектом формирования согласованной научно-технической политики должна стать гармонизация национальных законодательств в сфере науки. Сходство положений национальных законодательств играет существенную роль при выработке общих позиций, стимулируя дальнейшее развитие сотрудничества.

В ряде статей базовых законодательных актов о науке и государственной научно-технической политике государств – членов ЕАЭС, посвященных законодательному регулированию международного научно-технического сотрудничества, признается важность международного научно-технического сотрудничества. Так, одним из основных принципов государственной научно-технической политики Кыргызской Республики, закрепленных в ст. 5 Закона Кыргызской Республики от 16 июня 2017 г. № 103 «О науке и об основах государственной научно-технической политики», является максимальное использование возмож-

ностей мировой науки и международного научно-технического сотрудничества для обеспечения научно-технического прогресса.

Принцип развития международного научного и научно-технического сотрудничества Российской Федерации назван в числе основных принципов, исходя из которых осуществляется государственная научно-техническая политика Российской Федерации (п. 2 ст. 11 Федерального закона Российской Федерации от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике»).

В подп. 8 п. 2 ст. 17 Закона Республики Казахстан от 18 февраля 2011 г. № 407-IV «О науке» среди принципов, на которых основывается управление научной и (или) научно-технической деятельности в Республике Казахстан, указывается принцип развития международного научного и научно-технического сотрудничества.

Установлению и расширению международного научно-технического сотрудничества придает важное значение законодатель Армении. Закон Республики Армения от 26 декабря 2000 г. № ЗР-119 «О научной и научно-технической деятельности» ориентирует государственную политику в сфере науки на международное сотрудничество, что находит отражение в ст. 12, закрепляющей принцип развития международного научного и научно-технического сотрудничества как один из основных принципов осуществления государственной политики в научной и научно-технической сферах, и выделяющей интеграцию в международную научно-техническую систему как одну из основных целей государственной политики в научной и научно-технической сферах.

В сравнении с другими странами – членами ЕАЭС принцип развития международного научного и научно-технического сотрудничества не содержится в ст. 4 «Основные принципы государственного регулирования научной деятельности» Закона Республики Беларусь от 21 октября 1996 г. № 708-ХІІІ «О научной деятельности». Вместе с тем и ст. 5 Закона Республики Беларусь от 19 января 1993 г. № 2105-ХІІ «Об основах государственной научно-технической политики» (далее – Закон о научно-технической политике Республики Беларусь), определяющая основные принципы формирования и реализации государственной научно-технической политики Республики Беларусь, прямо не указывает на принцип развития международного научного и научно-технического сотрудничества. Закрепление в данной статье принципа «взаимовыгодного сотрудничества с другими государствами, создания условий для привлечения иностранных инвестиций на развитие науки и техники, освоение новейших технологий и новых видов продукции» не свидетельствует о четкой приоритетной направленности

государственной научно-технической политики на развитие такого сотрудничества. Исходя из анализа ст. 3 «Основные цели государственной научно-технической политики» Закона о научно-технической политике Республики Беларусь, можно сделать вывод, что ее интеграция в систему международного научно-технического сотрудничества не определена как основная цель государственной научно-технической политики Республики Беларусь.

Следует отметить, что Закон Республики Беларусь от 10 июля 2012 г. № 425-З «О государственной инновационной политике и инновационной деятельности в Республике Беларусь» в ст. 4 «Цель и основные задачи государственной инновационной политики» определяет развитие международного сотрудничества в сфере инновационной деятельности в качестве одной из основных задач государственной инновационной политики Республики Беларусь.

Таким образом, анализ законодательства Республики Беларусь, а также сравнительно-правовой анализ законодательства государств – членов ЕАЭС дает основания утверждать о необходимости дальнейшего совершенствования правовой базы Беларуси в целях эффективного развития сотрудничества в области научных исследований в рамках ЕАЭС.

Представляется, что базовые законодательные акты о науке и государственной научно-технической политике Республики Беларусь в современных условиях должны отражать вектор, ориентированный на динамичное развитие международного научного и научно-технического сотрудничества, который целесообразно закрепить в соответствующих статьях указанных актов в форме принципа развития международного научного и научно-технического сотрудничества.

УДК 342.72

*Д.А. Колбасин*

#### **ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ЗАЩИТЫ ИМУЩЕСТВЕННЫХ И ЛИЧНЫХ НЕИМУЩЕСТВЕННЫХ ПРАВ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ И ЕГО ОПТИМИЗАЦИЯ**

В Конституции Республики Беларусь (ст. 2, 21) закреплено, что человек, его права, свободы и гарантии их реализации – высшая ценность и цель общества и государства, из чего следует, что государство не только декларирует, но и гарантирует их обеспечение. Пристальное внима-

ние уделено этому в основополагающих актах международного права, в частности, Всеобщей декларации прав человека, международных пактах о гражданских и политических правах, Европейской конвенции по правам человека, конвенциях и рекомендациях Международной организации труда и др. И здесь нельзя не упомянуть о реальностях изложенного и отражаемого литературным сообществом о том, что человеческое измерение правовой государственности невозможно без гарантии реальности прав человека и его защиты от нарушений.

С учетом перспективы развития общественных отношений по восходящей линии и постоянно возрастающих требований по обеспечению и защите прав, интересов и свобод человека, которые напрямую связаны с такими категориями, как «имущественные» и «личные неимущественные» права, судьбоносность и репутационность данных категорий будет только возрастать.

Анализ данных категорий и в целом института обеспечения и защиты имущественных и личных неимущественных прав находится в центре внимания цивилистической науки.

Данный анализ обуславливается своими отраслевыми причинами и в первую очередь необходимостью повышения эффективности обеспечения и защиты имущественных и личных неимущественных прав граждан. Это объясняется многими обстоятельствами, в том числе необходимостью раскрытия социальной ценности этих прав, дальнейшим усилением гарантий их осуществления, что будет в целом способствовать повышению роли права на современном этапе развития государства. И следует отметить, что в настоящее время внимание обеспечению и защите имущественных и личных неимущественных прав граждан значительно возросло. Оно остается приоритетным направлением предметного исследования в теории и побудительным мотивом действия на практике.

В литературных источниках рассматриваются вопросы, анализируются проблемные моменты, связанные с обеспечением и защитой имущественных и личных неимущественных прав граждан и их правовым регулированием. Ведутся исследования по раскрытию специфики и особенностей порядка обеспечения и защиты имущественных и личных неимущественных прав граждан. В целом по данной проблематике имеется законодательная база и довольно много разработок.

В то же время возникают вопросы по этой тематике в целом и, в частности, что касается особенностей обеспечения и защиты имущественных и личных неимущественных прав сотрудников органов внутренних дел. Все это предопределяется исключительно важной ролью органов

внутренних дел в жизни общества и государства, которая четко определена в действующем законодательстве. Так, в соответствии со ст. 1 Закона Республики Беларусь от 17 июля 2007 г. № 263-З «Об органах внутренних дел Республики Беларусь» органы внутренних дел являются государственными правоохранительными органами, осуществляющими борьбу с преступностью, охрану общественного порядка и обеспечивающими общественную безопасность в соответствии с задачами, возложенными на них указанным Законом и иными законодательными актами Республики Беларусь.

В развитие изложенного и отраженного в законодательстве Концепцией национальной безопасности Республики Беларусь, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь от 9 ноября 2010 г. № 575, определены основные функции системы обеспечения национальной безопасности, выполнение которых предполагает дальнейшее совершенствование имеющихся подсистем и механизмов, обеспечивающих надежность и устойчивость ее функционирования. При этом одним из направлений указанной деятельности является усиление правовой защищенности личного состава правоохранительных органов, в том числе органов внутренних дел. И следует отметить, что исследованию теоретико-правовых и прикладных проблем обеспечения и защиты имущественных и личных неимущественных прав сотрудников органов внутренних дел и граждан уделялось значительное внимание в юридической литературе, а также в различных нормативных правовых актах.

В то же время, как показывает практика, имеющиеся наработки в литературных источниках и действующая законодательная база не в полной мере отражают вопросы правового регулирования обеспечения и защиты имущественных и личных неимущественных прав сотрудников органов внутренних дел и указывают на определение дальнейшего пути совершенствования законодательства в данной сфере. Так, в настоящее время по существу отсутствуют специальные научные разработки, недостаточно полная обоснованность и направленность гражданско-правовых норм, работающих в этом направлении. Речь идет о том, что осуществление и защита имущественных и личных неимущественных прав сотрудников органов внутренних дел нуждаются в теоретическом осмыслении, в дальнейшем совершенствовании законодательной базы и на этой основе разработки соответствующих рекомендаций и возможных предложений. В частности, нуждаются в оптимизации гражданско-правового регулирования причинение вреда жизни и здоровью, возмещение имущественного вреда, защита чести, достоинства и деловой

репутации, неприкосновенность персональных данных, охрана изображения, компенсация морального вреда, порядок выплаты страхового возмещения, вопросы, касающиеся обеспечения обязательного государственного страхования для возмещения расходов при наступлении ответственности сотрудников органов внутренних дел за причинение вреда при исполнении ими служебных обязанностей. О целесообразности некоторой корректировки и детализации практических возможностей осуществления обеспечения и защиты имущественных и личных неимущественных прав сотрудников органов внутренних дел вызвано тем, что имеющийся защитный арсенал, действующий в этом направлении, не в полной мере отвечает вызовам и потребностям сегодняшнего дня. Эти и некоторые другие вопросы, касающиеся обеспечения и защиты имущественных и личных неимущественных прав сотрудников органов внутренних дел, требуют теоретического осмысления и законодательного закрепления. Комплексный и разнообразный характер положений обеспечения и защиты имущественных и личных неимущественных прав сотрудников органов внутренних дел, нуждающихся в доработке, обуславливает целесообразность разработки четкого юридического инструментария, обеспечивающего надлежащее функционирование этих прав, усовершенствования публично-правовых механизмов в этом направлении. Следует отметить, что о некоторых из затронутых моментов, нуждающихся в корректировке, авторами в их научных публикациях были высказаны свои суждения и внесены некоторые предложения об оптимизации их правового регулирования. Представляется, такого рода корректировки заслуживают должного внимания.

На необходимость совершенствования социально-правовой защиты сотрудников органов внутренних дел от противоправных действий указывают факты, в результате которых имели место покушение на их жизнь, здоровье и причинение вреда имеющемуся в собственности имуществу. Речь идет о том, что изучение и исследование механизма гражданско-правового регулирования реализации и защиты имущественных и личных неимущественных прав сотрудников органов внутренних дел нуждается в совершенствовании законодательства и правореализационной деятельности в области обеспечения этих прав, а следовательно, и возмещению причиненного вреда в результате незаконных действий. В свою очередь, как известно, за причинение вреда, безусловно, возникает необходимость его возмещения.

В целях совершенствования правового регулирования возмещения вреда сотрудникам органов внутренних дел и другим гражданам видит-

ся возможность в создании дополнительной защиты потерпевших со стороны государства. Побудительным мотивом в этом направлении может явиться тот факт, что лица, которым в результате противоправных действий причинен вред жизни, здоровью, имущественным и личным неимущественным правам, будут наделены правом на государственную компенсацию такого вреда сразу же после установления вины причинителя вреда и определения суммы ущерба. При этом речь идет не только о возмещении причиненного реального ущерба, но и упущенной выгоды. В свою очередь, государство, как главный защитник прав и интересов всех членов общества, у которого для этого есть все возможные средства, вправе взыскать все, что было направлено на возмещение причиненного вреда, включая розыск причинителя вреда и поиск требуемых доказательств. Целесообразность в государственной компенсации представляется возможной и объясняется также и таким обстоятельством, что причиненный вред иногда не может быть возмещен виновным самостоятельно из-за отсутствия у него средств. Если провести экскурс в историю, то такая практика наработана, в частности, в Великобритании (Закон о компенсации ущерба, причиненного преступлением), Германии (Закон о компенсации жертвам насилия, Социальный кодекс ФРГ).

На основании изложенного можно сделать вывод о целесообразности соответствующих наработок со стороны литературного сообщества, оптимизации законодательства в этом направлении.

УДК 343.98

*А.С. Кузьмин*

#### **ЗНАЧЕНИЕ СУДЕБНЫХ КРИМИНАЛИСТИЧЕСКИХ ЭКСПЕРТИЗ В ПРАКТИКЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ЗАЩИТЫ ПРАВ СОТРУДНИКОВ И РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ**

В практике обеспечения и защиты имущественных, личных неимущественных и служебно-трудовых прав сотрудников и работников государственных органов большое значение имеет использование специальных знаний.

Специальные знания – это системно-структурная характеристика теоретических знаний и практических навыков, умений в области конкретной науки, техники, искусства и ремесла, приобретаемых путем специальной подготовки, профессионального опыта, не являющихся

общедоступными и общеизвестными и применяемых в порядке, установленном законом.

Одной из основных форм применения специальных знаний является проведение судебной экспертизы.

Судебная экспертиза – это процессуальное действие, состоящее из проведения исследований и дачи заключения экспертом по вопросам, разрешение которых требует специальных знаний в области науки, техники, искусства или ремесла и которые поставлены перед экспертом уполномоченным лицом в целях установления обстоятельств, подлежащих доказыванию по конкретному делу.

Чтобы обоснованно и правильно назначать судебные экспертизы, лицу, производящему дознание, следователю, прокурору и судье необходимо обладать знаниями в области классификации судебных экспертиз. Особенно это актуально при расследовании и рассмотрении различных дел по обеспечению и защите имущественных, личных неимущественных и служебно-трудовых прав сотрудников и работников государственных органов.

В теории судебной экспертизы судебные экспертизы делятся по различным основаниям.

Остановимся на основополагающем, по нашему мнению, делении судебных экспертиз – по содержанию специальных знаний. Тем более, что в Республике Беларусь общепризнанной классификации судебных экспертиз по этим основаниям не существует.

Е.Р. Россинская предложила следующую классификацию судебных экспертиз, которая легла в основу классификации судебных экспертиз Российской Федерации. Все экспертизы подразделяются на классы, внутри классов – на роды, виды и подвиды. Согласно данной классификации выделяются двенадцать классов: 1 – криминалистические; 2 – медицинские и психофизиологические; 3 – инженерно-технические; 4 – инженерно-транспортные; 5 – инженерно-технологические; 6 – экономические; 7 – биологические; 8 – почвоведческие; 9 – сельскохозяйственные; 10 – пищевых продуктов; 11 – экологические; 12 – искусствоведческие.

1 класс «Криминалистические экспертизы» включает в себя три рода экспертиз: 1. Классические криминалистические экспертизы; 2. Криминалистические технические экспертизы; 3. Криминалистические экспертизы материалов веществ и изделий.

В свою очередь, 1 род включает в себя: 1.1.1. Автороведческая; 1.1.2. Баллистическая (огнестрельного оружия, боеприпасов и следов выстрела); 1.1.3. Почерковедческая; 1.1.4. Портретная; 1.1.5. Техничко-

криминалистическая экспертиза документов; 1.1.6. Трасологическая; 1.1.7. Холодного оружия.

2 род: 1.2.8. Видеофонографическая (видеофоноскопическая); 1.2.9. Взрывотехническая; 1.2.10. Фототехническая; 1.2.11. Экспертиза восстановления уничтоженных маркировочных обозначений.

3 род: 1.3.12. Экспертиза объектов волокнистой природы; 1.3.13. Экспертиза лакокрасочных материалов и покрытий; 1.3.14. Экспертиза нефтепродуктов и горюче-смазочных материалов; 1.3.15. Экспертиза стекла; 1.3.16. Экспертиза металлов, сплавов и изделий из них (металловедческая); 1.3.17. Экспертиза полимерных материалов, пластмасс, резин и изделий из них; 1.3.18. Экспертиза наркотических средств и психотропных веществ; 1.3.19. Экспертиза спиртосодержащих жидкостей; 1.3.20. Экспертиза парфюмерных и косметических средств.

И как справедливо отмечают ученые, изложенная классификация судебных криминалистических экспертиз не может считаться окончательной, полностью завершённой, так как она постоянно совершенствуется.

В то же время данную классификацию можно взять за основу классификации судебных экспертиз в Республике Беларусь, в том числе и судебных криминалистических экспертиз.

В связи с этим предлагаем следующую классификацию судебных криминалистических экспертиз, проводимых в Республике Беларусь. Данная классификация, на наш взгляд, поможет заинтересованным участникам процесса правильно определять предмет экспертизы и обоснованно назначать судебные экспертизы, что в конечном счете скажется на качестве и сроках рассмотрения уголовных, гражданских и административных дел.

Все судебные экспертизы следует разделить на 9 классов.

Первый – судебные криминалистические экспертизы; второй – транспортно-технические экспертизы; третий – судебные технические экспертизы; четвертый – судебные специальные экспертизы; пятый – судебные биологические экспертизы; шестой – судебные медицинские экспертизы; седьмой – судебные психиатрические и психологические экспертизы; восьмой – культурологические и девятый – искусствоведческие экспертизы.

Первый класс «Судебные криминалистические экспертизы» следует разделить на несколько родов: первый – судебные трасологические экспертизы; второй – судебные экспертизы исследования оружия; третий – судебные экспертизы исследования документов; четвертый – судебные транспортно-технические экспертизы и пятый – судебные портретные и фототехнические экспертизы.

Первый род «Судебные трасологические экспертизы» включает: 1.1.1. Судебные дактилоскопические экспертизы; 1.1.2. Судебные трасологические экспертизы; 1.1.3. Судебные экспертизы идентификационных маркировочных обозначений транспортных средств.

Во второй род «Судебные экспертизы исследования оружия» входят: 1.2.1. Судебные баллистические экспертизы; 1.2.2. Судебные экспертизы холодного и метательного оружия.

Третий род «Судебные экспертизы исследования документов»: 1.3.1. Судебные почерковедческие экспертизы; 1.3.2. Судебные технические экспертизы документов: реквизитов документов; 1.3.3. Судебные технические экспертизы документов: материалов документов.

В четвертый род «Судебные транспортно-технические экспертизы» необходимо включить следующие виды судебных экспертиз: 1.4.1. Автотехнические; 1.4.2. Авиационно-технические; 1.4.3. Железнодорожно-технические; 1.4.4. Судебные экспертизы исследования водного транспорта; 1.4.5. Транспортно-трасологические экспертизы. В свою очередь, автотехнические экспертизы делятся: на 1.4.1.1. Судебную экспертизу технического состояния деталей и узлов транспортных средств; 1.4.1.2. Судебную экспертизу исследования обстоятельств дорожно-транспортного происшествия; 1.4.1.3. Судебные автодорожные экспертизы.

Пятый род «Судебные портретные и фототехнические экспертизы» делится: на 1.5.1. Судебные фототехнические экспертизы; 1.5.2. Судебные портретные экспертизы.

УДК 347.77.023

*С.С. Лосев*

### **АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИНСТИТУТА СЛУЖЕБНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

По статистике более половины охраняемых результатов интеллектуальной деятельности создаются наемными работниками при исполнении ими трудовых обязанностей.

По общему правилу, закрепленному в ст. 982 и 983 Гражданского кодекса Республики Беларусь (ГК), обладателем исключительных прав на результат интеллектуальной деятельности признается его автор. Однако если автор создал этот результат, исполняя обязанности наемного работника, вопрос о принадлежности прав может решаться законодате-

лем иным образом, когда на результаты интеллектуальной деятельности распространяется **общий стереотип о принадлежности результатов наемного труда нанимателю**. Результат труда работника, имеющий материальную форму, является собственностью нанимателя, поскольку создается из его материалов, на его оборудовании, а за свой труд работник получает заработную плату. Когда же результатом труда работника является имеющий нематериальную форму результат интеллектуальной деятельности, охраняемый как объект права интеллектуальной собственности, принадлежность прав на него не столь очевидна, поскольку основой для создания такого объекта является творчество и интеллект работника, а выплачиваемая за его создание заработная плата не всегда соотносима с той выгодой, которую может получить наниматель от использования этого результата интеллектуальной деятельности. Поэтому перед законодателем стоит непростая задача, состоящая в том, чтобы решить вопрос о принадлежности прав, установив разумный баланс между интересами работника и его нанимателя. Для решения этой задачи законодатель использует понятие «служебный объект», определяя им созданный наемным работником результат интеллектуальной деятельности, имеющий специальный правовой режим. При этом сложность правового регулирования обусловлена не только необходимостью нахождения баланса между интересами автора, создающего такой результат, и его нанимателя, но также необходимостью одновременного применения норм как гражданского, так и трудового права.

Говоря об основных теоретических проблемах, связанных с определением правового режима служебных результатов интеллектуальной деятельности, необходимо, в первую очередь, акцентировать внимание на том, что отношения по их поводу находятся на стыке трудового права, определяющего взаимные права и обязанности автора, являющегося одновременно наемным работником, и его нанимателя в процессе осуществления трудовой деятельности, приводящей к созданию охраноспособного результата интеллектуальной деятельности, и гражданского права, определяющего правовой режим соответствующего объекта интеллектуальной собственности. При этом следует отметить, что в правовой науке до сих пор отсутствует единое понимание природы правоотношений между автором и нанимателем, связанных с созданием и использованием таких объектов: одни ученые рассматривают служебные объекты только через призму норм гражданского права; другие отмечают двойственную или смешанную природу этих отношений; третьи делают акцент на трудовых отношениях.

В соответствии со ст. 7 ГК гражданские права и обязанности возникают **в результате создания** произведений, изобретений и иных результатов интеллектуальной деятельности. Поэтому предшествующие этому юридическому факту отношения автора – наемного работника и его нанимателя объективно не могут входить в предмет правового регулирования гражданского права. Наличие трудовых отношений между автором и его нанимателем может повлиять на определение принадлежности прав на служебный объект интеллектуальной собственности, однако нормы, определяющие правообладателя, должны относиться к гражданскому законодательству.

Безусловно, связи института служебных результатов интеллектуальной деятельности с трудовым правом предопределяют необходимость анализа норм одной отрасли права при толковании связанных с ними норм другой отраслевой принадлежности, а также необходимость использования действующих дефинитивных норм трудового права и актуальных трудовправовых категорий при формулировании законодательных определений служебных результатов интеллектуальной деятельности.

Дискуссия о природе и отраслевой принадлежности отношений, связанных со служебными объектами интеллектуальной собственности, во многом предопределена недостатками и пробелами законодательства, регулирующего данные отношения. Круг проблем, существующих в правовом регулировании, очень широк. Однако в нем можно выделить **два ключевых вопроса**: об основаниях для признания результата интеллектуальной деятельности служебным и о праве автора служебного результата интеллектуальной деятельности на получение вознаграждения.

В действующем законодательстве называется несколько оснований для признания различных результатов интеллектуальной деятельности служебными. Так, ст. 4 Закона Республики Беларусь от 17 мая 2011 г. № 262-З «Об авторском праве и смежных правах» определяет служебное произведение как созданное автором по заданию нанимателя или в порядке выполнения обязанностей, обусловленных трудовым договором; данная норма применяется по аналогии к служебным исполнениям. Закон Республики Беларусь от 16 декабря 2002 г. № 160-З «О патентах на изобретения, полезные модели, промышленные образцы» предусматривает, что изобретение, полезная модель, промышленный образец считаются служебными при условии, что деятельность, которая привела к их созданию, относится к служебным обязанностям работника, либо они созданы в связи с выполнением работником конкретного задания, полученного от нанимателя, либо при их создании работником были ис-

пользованы опыт или средства нанимателя. Прочитанные нормы позволяют говорить об отсутствии в отечественном законодательстве единого подхода в определении служебного результата интеллектуальной деятельности. В то же время можно выделить два критерия, используемые для признания служебными всех перечисленных объектов интеллектуальной собственности: 1) выполнение служебных обязанностей (обязанностей, обусловленных трудовым договором; трудовых обязанностей); 2) выполнение задания нанимателя.

Трудовое законодательство не использует термин «служебные обязанности», поэтому статус служебного результата интеллектуальной деятельности может получить в том случае, **если его создание входит в трудовые обязанности автора**, точнее – в его трудовую функцию, определяемую согласно ст. 19 Трудового кодекса Республики Беларусь (ТК) в трудовом договоре (контракте) или должностной инструкции.

В качестве второго возможного основания для признания статуса служебного за всеми результатами интеллектуальной деятельности законодатель называет их **создание в связи с выполнением работником задания, полученного от нанимателя**. Поскольку задание нанимателя называется в качестве альтернативы созданию объекта в рамках исполнения служебных обязанностей, вопрос о возможном соотношении служебных обязанностей и задания нанимателя заслуживает особого внимания. Согласно ст. 20 ТК наниматель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. На основании данной нормы, а также с учетом мнений, высказанных в научных работах, можно говорить о том, что выполнение задания нанимателя, выходящего за рамки трудовой функции работника, **не должно повлечь признания полученного результата служебным**. Обозначенная проблема соотношения двух оснований для признания результата интеллектуальной деятельности служебным очевидно требует **законодательного решения**. Вариантами такого решения могут быть либо исключение задания нанимателя из числа оснований для признания объекта служебным, либо уточнение данного основания с указанием на то, что такое задание дается в пределах трудовой функции работника.

Анализируя правовую природу вознаграждения за использование служебных результатов интеллектуальной деятельности, ученые отмечают, что оно не относится к заработной плате работника, а имеет гражданско-правовую природу.

Говоря о патентном праве Беларуси, можно сказать о том, что вопрос выплаты вознаграждения авторам служебных объектов решен достаточ-

но сбалансированно: за авторами признается право на его получение, при этом минимальный размер устанавливается законодательно.

Применительно к авторскому праву данный вопрос **не решен**, поскольку законодатель не наделяет автора служебного произведения (исполнения) правом на получение вознаграждения за его использование нанимателем и третьими лицами с согласия нанимателя.

Анализ положений правовой доктрины и критический анализ норм действующего законодательства позволяет сделать следующие выводы.

Требуется концептуальный пересмотр подходов в правовом регулировании отношений, связанных с созданием и использованием служебных результатов интеллектуальной деятельности. Нормы Закона Республики Беларусь от 17 мая 2011 г. № 262-З «Об авторском праве и смежных правах» не гарантируют авторам служебных произведений права на получение вознаграждения, что объективно не стимулирует авторов, являющихся наемными работниками, к созданию творческих результатов.

Полагаем, необходимо дальнейшее развитие института служебных объектов права промышленной собственности, а именно: унификация подходов в определении правового режима всех служебных объектов (изобретений, полезных моделей, промышленных образцов, сортов растений, топологий интегральных микросхем); более четкое определение условий признания результата деятельности работника служебным, включая прямое указание на наличие трудовых отношений, определение понятия «задание нанимателя» и ограничение его трудовой функцией работника, а также исключение критерия использования опыта или средств нанимателя как основания для признания служебными изобретений, полезных моделей, промышленных образцов; совершенствование норм законодательства, регулирующего выплату вознаграждения авторам служебных объектов промышленной собственности.

УДК 347.961

*В.В. Медведева, Д.А. Серебрякова*

### **ПРОБЕЛЫ СОВРЕМЕННОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ НОТАРИАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ**

На протяжении долгого времени в научной литературе рассматриваются вопросы правового регулирования нотариальной деятельности и говорится о необходимости кардинальных законодательных изменений в рассматриваемой сфере. Само понятие нотариальной деятельности дает-

ся в ст. 3 Закона Республики Беларусь от 18 июля 2004 г. № 305-З «О нотариате и нотариальной деятельности» (далее – Закон № 305-З). Так, под нотариальной деятельностью понимаются совершение от имени Республики Беларусь нотариусами, уполномоченными должностными лицами, должностными лицами заграничных учреждений нотариальных действий, предусмотренных настоящим Законом и иными законодательными актами, международными договорами Республики Беларусь, а также оказание нотариусами услуг правового и технического характера.

Стоит отметить, что эффективная охрана бесспорных прав и интересов может быть обеспечена лишь в том случае, если нотариальное действие совершается в рамках детально определенной законом процедуры. Несоблюдение нотариальной процессуальной формы может послужить основанием к отмене совершенного нотариального действия. В связи с этим наличие разработанных процедурных форм деятельности нотариата служит гарантией объективности и непредвзятости нотариуса, уменьшает конфликтность нотариальных отношений, способствует успешному выполнению нотариусом своих функций по защите прав и законных интересов участников гражданских правоотношений.

В настоящем докладе рассмотрены актуальные и важные проблемы правового регулирования нотариальной деятельности в государствах Евразийского экономического союза (ЕАЭС) на примере действующего законодательства о нотариате Беларуси, России, Армении, Кыргызстана и Казахстана. Стоит отметить, что вопрос об основных правилах совершения нотариальных действий имеет высокую степень актуальности в связи с формированием единого экономического пространства, увеличением товарооборота между Россией, Республикой Беларусь, Казахстаном, Арменией и Кыргызстаном и, как следствие этого процесса, увеличением количества экономических споров либо необходимостью удостоверения каких-либо документов.

Так, основные правила совершения нотариального действия нотариусом в странах ЕАЭС законодательно закреплены:

1) в Республике Беларусь – гл. 11 Закона № 305-З, Инструкцией о порядке совершения нотариальных действий, утвержденной постановлением Министерства юстиции Республики Беларусь от 23 октября 2006 г. № 63 (далее – Инструкция № 63);

2) в Российской Федерации – гл. IX Основ законодательства Российской Федерации о нотариате, утвержденных Верховным Советом Российской Федерации 11 февраля 1993 г. № 4462-1 (далее – Основы);

3) в Республике Казахстан – гл. 7 Закона Республики Казахстан от 14 июля 1997 г. № 155-1 «О нотариате», Правилами совершения нота-



риальных действий нотариусами, утвержденными приказом Министра юстиции Республики Казахстан от 31 января 2012 г. № 31;

4) в Кыргызской Республике – гл. 7 Закона Кыргызской Республики от 30 мая 1998 г. № 70 «О нотариате», Инструкцией о порядке совершения нотариальных действий нотариусами Кыргызской Республики, утвержденной постановлением Правительства Кыргызской Республики от 20 апреля 2011 г. № 179 «О вопросах нотариальной деятельности»;

5) в Республике Армения – гл. 5 Закона Республики Армения от 4 января 2001 г. № ЗР-274 «О нотариате».

Сравнительный анализ нормативных правовых актов стран ЕАЭС в части регулирования основных правил совершения нотариальных действий показывает следующее: основные правила совершения нотариальных действий в данных странах довольно сходны, однако в законодательстве каждой страны имеются свои особенности, что порождает определенные отличия.

Так, по общему правилу, граждане и юридические лица имеют право обратиться за совершением нотариального действия к любому нотариусу, за исключением предусмотренных законодательством случаев, когда нотариальное действие должно быть совершено определенным нотариусом. Однако законодательство Республики Казахстан такой нормы не предусматривает.

В Российской Федерации нотариусами используются средства видеофиксации при совершении нотариального действия. В законодательстве Казахстана, Кыргызстана и Армении об использовании средств видеофиксации не упоминается. Что касается Республики Беларусь, то согласно п. 5<sup>1</sup> Инструкции № 63 при совершении нотариального действия, в результате которого образуется нотариальный акт, по инициативе нотариуса или всех заинтересованных лиц, участвующих в совершении нотариального действия, нотариусом может проводиться видеозапись. Однако видеофиксация, к сожалению, не способна полностью «обезопасить» процедуру совершения нотариального действия. У нотариуса нет средств проверки дееспособности лица, которые с точностью могли бы определить, не является ли данное лицо ограничено дееспособным или недееспособным. В связи с этим считаем целесообразным создание базы данных, содержащей информацию о недееспособных и ограниченно дееспособных лицах, и обеспечение доступа нотариусов к ней.

Важно отметить, что тексты документов, удостоверяемые и свидетельствуемые в нотариальном порядке, должны быть написаны ясно, четко и разборчиво, должны быть легко читаемы; документ, состоящий из двух и более листов, должен быть прошит, его листы пронумерованы

и т. д. Однако в Российской Федерации новая редакция ст. 45 Основ, внесенная п. 8 ст. 1 Федерального закона Российской Федерации от 30 марта 2015 г. № 67-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части обеспечения достоверности сведений, представляемых при государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» (далее – ФЗ № 67), закрепила требования к документам, представляемым для совершения нотариального действия. Теперь, в частности, у нотариуса отсутствует обязанность требовать, чтобы представленные документы были прошиты (достаточно скрепления документа исключая сомнения в его целостности способом), а главное – нотариус может принимать электронные документы, формат которых соответствует требованиям Основ и других законодательных актов Российской Федерации и которые могут быть воспроизведены программно-техническими средствами, имеющимися в распоряжении нотариуса. Кроме того, п. 9 ст. 1 ФЗ № 67 Основы дополнены ст. 45.1, которая разделила требования к документам, предоставляемым нотариусу, и документам, которые нотариус оформляет.

Также нотариус вправе отказать в совершении нотариального действия по основаниям, одинаковым для всех стран ЕАЭС. Однако в законодательстве отдельных стран ЕАЭС предусмотрены и иные основания для отказа в совершении нотариального действия. Так, например, только в Республике Беларусь в качестве основания для отказа выделяется совершение нотариального действия, которое нарушает государственные интересы. В Армении, например, основанием для отказа является то, что представленный документ или требуемое нотариальное действие не подлежит нотариальному удостоверению или свидетельствованию.

Что касается электронного нотариального делопроизводства, то в данном случае можно сказать, что все страны ЕАЭС активно стремятся к цифровизации нотариата. Так, новацией для российского нотариата стало приобретение возможности для любого гражданина Российской Федерации создать личный цифровой тайник в информационной системе нотариата. Нотариусу могут быть переданы электронные документы, аудио- и видеофайлы, программные коды, базы данных и т. п. По нашему мнению, данное нововведение является действительно полезным для всех граждан страны, ведь это гарантирует сохранность цифровых файлов и документов, поэтому считаем целесообразным перенять этот опыт и использовать в Республике Беларусь.

В Республике Казахстан с 1 июля 2021 г. нотариус ведет только электронный реестр учета нотариальных действий. Значимым новшеством нотариата в Казахстане стало присвоение нотариальному документу

QR-кода. Изменить его в последующем невозможно. Это новшество позволит защищать документы от фальсификации. На наш взгляд, разумно будет внедрить данное нововведение и в Республике Беларусь, поскольку это поможет защитить всех субъектов юридических правоотношений.

Стоит отметить также тот факт, что в Казахстане апостилирование документов происходит в электронном виде. В рамках сервисного программного продукта Е-Апостиль осуществляется прием заявлений на получение электронного апостиля, обработка электронных обращений и формирование электронного апостиля. В настоящее время электронный апостиль в Республике Беларусь не реализован, поэтому считаем целесообразным перенять опыт Казахстана и использовать в нотариальной деятельности нашей страны.

В Республике Беларусь с 1 января 2017 г. в нотариальных конторах и бюро создана единая электронная система учета нотариальных действий и открытых наследственных дел. Она является частью единой информационной системы (ЕИС) и постоянно дополняется. Кроме того, неблагоприятная эпидемиологическая ситуация в мире привнесла определенные изменения в работу белорусского нотариата: новой формой работы стали бесплатные консультации по телефону, скайпу, с помощью мессенджеров.

В заключение отметим, что законодательство стран ЕАЭС в сфере защиты прав и законных интересов участников гражданских правоотношений имеет не только много сходных моментов, но и отличий. Например, основания отказа в совершении нотариального действия. С учетом того, что часто общие проблемы решаются сходными методами, заимствование положительного опыта зарубежных государств, создание унифицированной правовой системы в рамках ЕАЭС в сфере нотариата будут способствовать повышению эффективности защиты прав и законных интересов участников гражданских и хозяйственных правоотношений.

УДК 35.087.44

*Е.Г. Негодаева*

#### **О ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ ЖИЗНИ И ЗДОРОВЬЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Обязательное государственное страхование жизни и здоровья сотрудников органов внутренних дел России является весьма значимым правовым институтом, требующим детального изучения и внимания со

стороны научного сообщества. Важность данного института обуславливается тем, что их служебно-трудовая деятельность непосредственно связана с повышенным риском для жизни и здоровья, высоким уровнем профессионального травматизма и профессиональных заболеваний.

Статья 1086 Гражданского кодекса Российской Федерации (ГК РФ) гласит, что сотрудник, получивший травму, обладает правом получения утраченного заработка за дни лечения.

По закону все травмы сотрудников органов внутренних дел исследуются на предмет того, получены ли они при исполнении, поэтому по данному факту руководство обязано провести служебную проверку, установить обстоятельства получения травмы и направить на прохождение врачебной комиссии, по итогам которой устанавливается наличие травмы, степень ее тяжести. Затем оформляются документы для производства страховой выплаты.

С целью детального урегулирования работы системы обязательного страхования жизни и здоровья сотрудников правоохранительных органов, в том числе должностных лиц органов внутренних дел, принят специальный Федеральный закон Российской Федерации от 28 марта 1998 г. № 52-ФЗ «Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации, Государственной противопожарной службы, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, сотрудников войск национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов принудительного исполнения Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 52-ФЗ), в котором определены правовой статус участников системы страхования, порядок и условия выплаты страховых сумм застрахованным лицам, основания освобождения страховщика от выплаты страховой суммы и иные вопросы, касающиеся данной сферы. С момента принятия данного Федерального закона в него было внесено 16 поправок, последние из которых внесены в сентябре прошлого года, что свидетельствует о заинтересованности органов государственной власти в эффективности его реализации.

Правовым основанием возникновения правоотношений по страхованию между субъектами является закон и договор страхования.

Договор страхования жизни и здоровья сотрудников органов внутренних дел имеет свои особенности и отличия от иных договоров, заключение которых регулируется гражданским законодательством. Типовая форма договора утверждена постановлением Правительства

Российской Федерации, согласно которому определяются предмет, срок действия договора, порядок расчета страховой суммы, права и обязанности участников правоотношений, ответственность сторон при нарушении условий договора и иные положения.

МВД России как орган государственной власти на основании Федерального закона Российской Федерации от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» является государственным заказчиком, который, в свою очередь, закупает услуги по страхованию у страховых организаций.

Работа по обеспечению социальных гарантий всем категориям служащих, членам их семей и пенсионерам органов внутренних дел осуществляется по нескольким направлениям.

В соответствии с типовым договором в него включаются положения, содержащие права и обязанности застрахованного лица и выгодоприобретателя.

Согласно договору страхования жизни и здоровья застрахованным лицом является сотрудник органа внутренних дел, который при наступлении страховых случаев, предусмотренных как законодательством, так и самим договором, получает страховую выплату. Что касается выгодоприобретателя, то им признается лицо, которое в силу закона или договора вправе получить страховую сумму в случае смерти застрахованного лица. Так, к выгодоприобретателям относятся близкие родственники застрахованного (супруги, родители, дети), которые обязаны в случае возникновения права на получение страховой суммы подтвердить свой статус, представив соответствующие документы.

Основания для предоставления финансовой выплаты застрахованным лицам и их родственникам:

- физическое увечье разной степени тяжести;
- наступление инвалидности;
- увольнение в результате получения травмы;
- гибель в период прохождения службы или на протяжении одного года после увольнения.

Сумма выплат для сотрудников МВД России ранее имела непосредственную зависимость от размера их заработной платы. В настоящее время компенсация не может изменяться страховщиком, так как установлена заранее.

Размер выплат для сотрудников МВД России:  
в случае гибели (смерти) – 2 854 тыс. р.;  
при наступлении инвалидности – 713 тыс. р. – 2 140 тыс. р.;

при получении тяжелой травмы – 285 тыс. р.;

при наличии легкой травмы – 71 тыс. р.<sup>1</sup>

Необходимо учитывать, что получить денежную выплату возможно в случае наступления страхового случая на протяжении одного года после увольнения.

В настоящее время АО «СОГАЗ» выиграло открытый конкурс по обязательному государственному страхованию жизни и здоровья личного состава МВД России. Договор заключен на 2020–2021 гг. Цена контракта составляет 14,9 млрд р. В рамках двухлетнего контракта застрахованы 758,8 тыс. лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации, включая 88,5 тыс. уволенных сотрудников.

Страховщик принял на себя обязательства по страховым случаям, произошедшим с 1 января 2020 г. по 31 декабря 2021 г. Договор покрывает риски смерти в период прохождения службы или до истечения года после увольнения, установления инвалидности и травмы.

Событие, являющееся основанием осуществления страхования жизни и здоровья, представляет собой страховой риск. Страховой риск как элемент обязательного государственного страхования обладает такими признаками, как вероятность и случайность.

К сожалению, несмотря на достаточно развитое законодательство, возникают случаи, когда сотрудники при обращении в МВД России с заявлением о выплате страхового возмещения вреда, полученного во время прохождения службы, сталкиваются с такой проблемой, как отказ в выплате единовременного пособия и ежемесячной компенсации. Таким образом, рассмотрим примеры из судебной практики. Анализ показал, что дела по спорам, вытекающим из страховых правоотношений в сфере обязательного страхования жизни и здоровья сотрудников МВД России, можно объединить в несколько групп:

1. О признании случая страховым, назначении страховой выплаты, признании незаконным решения об отказе в признании страхового случая (например, Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 29 октября 2019 г. по делу № 33-12911//2019);

2. О взыскании страхового возмещения, неустойки, компенсации морального вреда (например, Апелляционное определение Тульского областного суда от 2 августа 2018 г. по делу № 33-2551/2018);

<sup>1</sup> АО «СОГАЗ». Официальная информация для личного состава МВД России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.sogaz.ru/info/emvd\\_personal\\_sostav\\_rasha/](https://www.sogaz.ru/info/emvd_personal_sostav_rasha/). – Дата доступа: 10.12.2021.

3. О признании заключения по материалам служебной проверки незаконным, признании травмы, полученной при исполнении служебных обязанностей (например, Апелляционное определение Воронежского областного суда от 4 июля 2019 г. по делу № 33-4485/2019);

4. О признании права на получение страховой выплаты, взыскании страховой выплаты (например, Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 7 августа 2018 г. по делу № 33-9545/2018);

5. О взыскании штрафа за необоснованную задержку страховой выплаты, расходов на оплату услуг представителя (например, постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 18 июня 2018 г. № 24-П).

Рассмотрим наиболее проблемные вопросы при разрешении споров, связанных с отказом признания случая страховым. Так, суды отмечают следующее:

установление инвалидности не является страховым случаем, если инвалидность установлена за пределами годовичного срока со дня увольнения сотрудника со службы;

годовичный срок, в течение которого лицо считается застрахованным, а событие подлежит признанию страховым случаем, императивно определен на законодательном уровне, положения Федерального закона № 52-ФЗ не предусматривают возможность его восстановления либо продления;

признание заболевания, возникшего у истца, страховым случаем и осуществление в связи с этим страховой выплаты может быть осуществлено только страховой организацией.

Необходимо отметить тот факт, что порядок и условия выплаты страховых сумм сотрудникам органов внутренних дел, установленный абз. 2 п. 4 ст. 11 Федерального закона № 52-ФЗ, являлись предметом проверки Конституционным Судом Российской Федерации. По итогам рассмотрения Конституционный Суд пришел к обоснованному выводу о признании вышеуказанной нормы соответствующей Конституции Российской Федерации.

Таким образом, подводя итог проведенному исследованию, следует отметить необходимость внесения изменений в Федеральный закон № 52-ФЗ, регулирующий порядок и условия страхования жизни и здоровья сотрудников органов внутренних дел, в части дополнения случаев, которые не являются страховыми исходя из анализа судебной практики. В связи с имеющимися проблемами в получении страховых сумм выгодоприобретателями представляется целесообразным закрепить обязанность кадровых и медицинских подразделений МВД России оказывать им возможное содействие.

## **О ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЕ ЧЕСТИ, ДОСТОИНСТВА И ДЕЛОВОЙ РЕПУТАЦИИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ**

Правовое государство характеризуется адекватным реагированием на причинение вреда основополагающим ценностям, принятым в государстве и обществе, располагает эффективным механизмом реализации прав, свобод и гарантий, предусмотренных законодательством для проживающих в нем граждан.

К числу основополагающих прав и свобод человека относятся личные неимущественные права, в том числе честь, достоинство и деловая репутация личности.

Военная организация государства и правоохранительные органы в современной обстановке обеспечивают устойчивое развитие демократического, правового, социально ответственного государства. Вместе с тем правоохранительная деятельность военнослужащих внутренних войск Министерства внутренних дел Республики Беларусь (далее – внутренние войска) часто осуществляется в обстановке противоправных посягательств.

От отдельных граждан в адрес представителей власти поступают угрозы различного содержания, совершаются действия, препятствующие выполнению военнослужащими задач по оказанию содействия органам внутренних дел в охране общественного порядка, обеспечению общественной безопасности.

Кроме того, вероятность агрессивного воздействия со стороны правонарушителей на морально-психическое, нравственное состояние, мышление, сознание военнослужащих и членов их семей не исключена и во внеслужебное время.

Исходя из положений ст. 53 Конституции Республики Беларусь, ст. 5 Закона Республики Беларусь «О статусе военнослужащих» (далее – Закон о статусе военнослужащих), ст. 14 Закона Республики Беларусь «О внутренних войсках Министерства внутренних дел Республики Беларусь» каждое лицо обязано уважать достоинство, права, свободы, законные интересы военнослужащих: а) как граждан Республики Беларусь; б) как представителей государственной власти в тех случаях, когда они находятся при исполнении обязанностей военной службы. В противном случае наступает предусмотренная законодательством от-

ветственность за посягательство на жизнь, здоровье, честь, достоинство и имущество военнослужащего или совершение указанных действий в отношении его близких.

При установлении ответственности для посягающих законодатель в ч. 2 ст. 5 Закона о статусе военнослужащих сделал акцент на обстоятельства, когда военнослужащий находится в связи с исполнением им обязанностей военной службы.

Подчеркнем также, что общественные отношения в данной актуальной для военнослужащих внутренних войск сфере регламентированы специальным локальным правовым актом. В качестве реализации комплекса мер предусматриваются профилактика, выявление и пресечение посягательств, установление виновных в их совершении лиц, их привлечение в рамках компетенции к установленной законодательством ответственности, устранение и возмещение вреда, причиненного в результате посягательств. Военнослужащий обязан безотлагательно доложить непосредственному начальнику или командиру воинской части о совершенном в отношении его посягательстве.

Анализ научной литературы, положений Уголовного кодекса Республики Беларусь (УК), постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 23 декабря 1999 г. № 15 «О практике рассмотрения судами гражданских дел о защите чести, достоинства и деловой репутации», материалов судебной практики позволяет отметить следующие аспекты.

Согласно п. 1 ст. 151 Гражданского кодекса Республики Беларусь (ГК) достоинство личности, честь и доброе имя, деловая репутация являются нематериальными благами, принадлежащими гражданину от рождения или в силу акта законодательства.

Честь – это общественная оценка конкретного человека, представление людей о его поведении, отношении к другим людям, социальной роли. Честь отражает и характеризует моральную репутацию человека в обществе. Как отмечает Г.А. Василевич, важнейшим критерием, помогающим установить составные элементы правового статуса личности, является место индивида в обществе и государстве. Поэтому честь военнослужащего – особая категория и ценность.

Честь военнослужащего, основанная на традициях поколений победителей и носителей воинской славы страны, определена исторической ролью военнослужащего во всенародном деле защиты Отечества и значением воинской службы как особого вида государственной службы Республики Беларусь.

Достоинство – это самооценка человека, своих социальных и моральных качеств, общественной значимости, себя как личности. К чис-

лу таких качеств, например, следует отнести гордость за принадлежность к силовым структурам и правоохранительным органам, сознание святости и нерушимости Военной присяги, добросовестное отношение к службе, уважение к традициям войск и воинским ритуалам и др. Как видим, честь и достоинство тесно связаны между собой, отражают моральную ценность личности, представляют собой ее общественную и индивидуальную оценку.

Под деловой репутацией понимается приобретаемая гражданином общественная оценка его деловых и профессиональных качеств при выполнении трудовых, служебных и общественных обязанностей.

Когда происходит посягательство на данные социальные категории, государство в лице компетентных органов обязано обеспечить правовую защиту военнослужащего. Вместе с тем в указанных правоотношениях принципиальной является позиция самого военнослужащего как заявителя требования о восстановлении нарушенных прав и установлении виновных в совершении посягательства лиц.

В зависимости от признаков посягательства формулируется требование о защите и выбирается способ защиты чести, достоинства и деловой репутации.

Можно выделить следующие виды требований:

об опровержении порочащих сведений – в рамках гражданского судопроизводства (ст. 153 ГК);

о привлечении правонарушителя к административной ответственности за оскорбление (ст. 24.4 «Оскорбление должностного лица при исполнении им служебных полномочий» Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях);

о привлечении правонарушителя к уголовной ответственности в порядке ст. 363 «Сопrotивление сотруднику органов внутренних дел или иному лицу, охраняющим общественный порядок» УК, ст. 364 «Насилие либо угроза применения насилия в отношении сотрудника органов внутренних дел» УК, ст. 365 «Вмешательство в деятельность сотрудника органов внутренних дел» УК, ст. 369 «Оскорбление представителя власти» УК.

При этом прибегнуть к гражданско-правовому способу защиты военнослужащий вправе вне зависимости от привлечения виновного лица к ответственности в рамках административного или уголовного процесса.

Кроме того, иски о привлечении к административной ответственности за оскорбление чести, достоинства или деловую репутацию, могут быть заявлены как самим военнослужащим, сведения о котором распространены, так и его родственниками, если такие сведения прямо или косвенно порочат их честь, достоинство или деловую репутацию.

В силу п. 5 ст. 153 ГК гражданин, в отношении которого распространены сведения, порочащие его честь, достоинство или деловую репутацию, вправе наряду с требованием об опровержении таких сведений требовать возмещения морального вреда. В юридической науке и практике под моральным вредом понимаются испытываемые гражданином физические и (или) нравственные страдания (ч. 1 ст. 152 ГК).

Заявление о защите чести, достоинства или деловой репутации должно соответствовать требованиям ст. 243 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь (ГПК). Данная норма содержит обязательные требования к содержанию искового заявления. Здесь следует обратить особое внимание на факты, как обоснование требований истца.

В последующем согласно ч. 1 ст. 179 ГПК они подлежат доказыванию, например: характер причиненных нравственных страданий, когда ответчик умышленно причинил истцу психические страдания путем угроз; чувство стыда и обиды у потерпевшего, как следствие нанесения оскорбления в присутствии посторонних лиц; обстоятельства возникновения конфликта на почве неприязненных отношений в связи с вопросами профессиональной деятельности потерпевшего военнослужащего; размещение без согласия на сайте, принадлежащем ответчику, фотографии с изображением военнослужащего; документы, подтверждающие обращение истца за медицинской помощью.

Истец должен доказать лишь сам факт распространения порочащих его сведений лицом, к которому предъявлен иск. При этом он вправе представить доказательства несоответствия действительности сведений, порочащих его честь, достоинство или деловую репутацию.

Таким образом, важной гарантией обеспечения прав и свобод военнослужащего является судебная защита его чести, достоинства и деловой репутации.

УДК 342.72

**В.И. Пенкрат**

### **ЗАЩИТА НЕКОТОРЫХ НЕИМУЩЕСТВЕННЫХ ПРАВ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ**

Личные неимущественные правоотношения – это общественные отношения, урегулированные нормами права, которые возникают по поводу благ, не имеющих экономического содержания (честь, достоинство, авторство, право на имя и т. д.).

В современном обиходе появилось сравнительно новое слово «кибербуллинг», которое не просто известно многим, но у него уже есть масса последователей и тех, кто пострадал от этого явления.

Кибербуллинг определяется как агрессия, которая носит повторяющийся характер и осуществляется одним или несколькими лицами при помощи электронных устройств по отношению к жертве. Жертвами кибертравли является не только молодежь, но и вполне состоявшиеся взрослые люди. Подвергаются кибербуллингу и сотрудники правоохранительных органов.

Кибербуллинг или травля в интернете – это не оторванная от жизни ситуация. Это то, с чем сталкиваются сотрудники органов внутренних дел разных должностей и званий, стоящие на страже правопорядка в стране.

В юридическом смысле с травлей в сети Интернет сложилась парадоксальная ситуация. Так, например, в Беларуси травля в интернете есть, а отдельных положений законодательства о кибербуллинге нет. Многие юристы утверждают, что оскорбление, выраженное в информации, распространенной в глобальной компьютерной сети Интернет, регулируется ст. 10.2 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях. Если же речь идет о клевете или угрозе жизни и здоровью граждан, то эти составы преступлений содержит Уголовный кодекс Республики Беларусь (УК) (ст. 188 «Клевета», ст. 186 «Угроза убийством, причинением тяжких телесных повреждений или уничтожением имущества»). Однако не всегда с помощью этих норм получается добиться справедливости в случае травли в сети Интернет.

В российском законодательстве также нет отдельной специальной статьи за кибербуллинг в сети Интернет. Оскорбление классифицируется по ст. 5.61 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ), клевета – по ст. 5.61.1 КоАП РФ. Клевета, ... совершенная публично с использованием информационно-телекоммуникационных сетей, включая сеть Интернет, подпадает под состав ст. 128.1 «Клевета» УК РФ, угроза убийством или нанесением тяжкого вреда здоровью – ст. 119 УК РФ.

Кибербуллинг против сотрудников органов внутренних дел особенно возрос в период массовых беспорядков, когда на улицы и площади городов выходили правонарушители, которые били витрины магазинов, переворачивали автомобили, сооружали баррикады, а сотрудники органов внутренних дел им противостояли, обеспечивая общественный порядок, мир и спокойствие граждан.

Исследователями кибербуллинга, хотя и на небольшом в цифровом выражении количестве участников, была выявлена социальная при-

надлежность агрессивно настроенных граждан. Анализируя картину кибербуллинга, можем констатировать, что молодежь, студенчество всегда находились на пике социального взрыва. Молодые люди еще не имеют достаточного жизненного опыта, чтобы с точки зрения закона правильно оценить возникшую ситуацию и принять разумное решение. Чувствуя мнимую анонимность в сети Интернет, они пытаются сорвать зло, унижить, оскорбить тех, кто стоит на страже правопорядка, т. е. сотрудников правоохранительных органов. Кроме того, многие из правонарушителей употребляют алкоголь, наркотические средства и психотропные вещества.

Есть и такие молодые люди, «которым нечем заняться», поэтому они совершают противоправные действия «от нечего делать». Из бесед с этой категорией граждан выясняется, что многие из них просто не хотят учиться, ходить на учебные занятия, считают, что лучше «зависнуть» в интернете и посылать унижительные посты всем тем, кто призван охранять мир и спокойствие граждан.

Незначительную часть участников кибербуллинга составляют люди, которые не в полной мере понимают ответственность за содеянное. Когда их выявляют, они раскаиваются и просят прощения.

К кибербуллингу многих людей подталкивает мнимая анонимность в сети Интернет. Они надеются, что их не вычислят, не найдут, хотя в Республике Беларусь этим преступлениям уже есть соответствующие статьи в УК (ст. 364 «Насилие либо угроза применения насилия в отношении сотрудника органов внутренних дел», ст. 366 «Насилие либо угроза в отношении должностного лица, выполняющего служебные обязанности, или иного лица, выполняющего общественный долг», ст. 369 «Оскорбление представителя власти»).

В обостренной социальной ситуации сотрудники органов внутренних дел проявили себя как достойные защитники правопорядка. Однако при всей защищенности, эта категория сотрудников правоохранительных органов нуждается в более серьезной правовой защите от кибербуллинга и травли в сети Интернет.

Приведем некоторые советы, которые, на наш взгляд, помогут противостоять кибербуллингу:

иногда игнорирование может стать наиболее эффективным решением; если вы подверглись кибербуллингу, сообщите об этом администрации ресурса, которая должна заблокировать агрессора;

если это не поможет, следует обратиться в правоохранительные органы для соответствующего реагирования.

Мировая практика относит кибербуллинг к преступлениям, которые предусмотрены уголовным законодательством. Считаем, что белорусскому законодателю следует ввести в уголовное законодательство такой самостоятельный вид преступления, как кибербуллинг, и отнести этот вид к тяжким преступлениям. Вместе с тем сотрудников правоохранительных органов необходимо готовить к возможности подвергнуться кибербуллингу и учить способам противодействия такому виду травли.

УДК 347.135

*М.А. Семенухин*

### **ПОДХОДЫ ЗАРУБЕЖНЫХ ПРАВОПОРЯДКОВ К РЕГУЛИРОВАНИЮ СОВЕРШЕНИЯ СДЕЛОК В ЭЛЕКТРОННОЙ (ЦИФРОВОЙ) ФОРМЕ**

Бурная цифровизация экономики, технологическое развитие сети Интернет, телекоммуникаций и электронной торговли, их все большая роль в экономической жизни стали определяющей чертой общественного развития последних лет.

По мнению Конференции ООН по торговле и развитию (ЮНКТАД), цифровая революция трансформирует наши жизни и общественный уклад с беспрецедентной скоростью и масштабом, предоставляя огромные возможности, наряду с устрашающими вызовами. Отмечается, что драйверами роста цифровой экономики являются цифровые данные и цифровые платформы, предоставляющие техническую возможность сторонам взаимодействовать онлайн.

Ученые экономисты указывают, что в мире пока нет целостного понимания, что такое цифровая экономика и к каким последствиям она приведет. Многие часто понимают это как новые формы платежей и коммуникации с потребителем.

Отмечается также, что максимальный уровень эффективности достигается в том случае, когда транзакции проводятся без участия человека, и транзакционные издержки снижаются практически до нуля.

В 2000 г. принята Директива № 2000/31/ЕС Европейского парламента и Совета Европейского союза «О некоторых правовых аспектах информационных услуг на внутреннем рынке, в частности, об электронной коммерции», которая обязывает государства – члены Европейского союза (ЕС) установить в законодательстве разрешение на заключение контрактов с использованием электронных средств.

Развитие информационных услуг, в том числе электронной коммерции, обосновывается необходимостью обеспечения свободного рынка товаров и услуг, стимулирования экономического роста и инвестиций в инновационные технологии, а также повышения конкурентоспособности европейской промышленности.

В соответствии с ч. 2 ст. 9 указанной выше Директивы национальное законодательство может устанавливать изъятия для контрактов, подпадающих под одну из следующих категорий:

- а) контракты, которые устанавливают или передают права на недвижимость, кроме права на аренду;
- б) контракты, которые в соответствии с требованиями законодательства требуют для своего заключения привлечения судов, органов власти или представителей профессий, осуществляющих государственные полномочия;
- в) контракты поручительства или залоговые соглашения с участием лиц, действующих в целях, выходящих за рамки их торговой, деловой или профессиональной деятельности;
- д) контракты, определяемые семейным правом и законодательством о наследовании.

В целях укрепления доверия к электронной среде и электронным транзакциям на внутреннем рынке путем создания общих основ для безопасного электронного взаимодействия между гражданами, бизнес-сообществом и государственными органами и повышения эффективности в том числе электронного бизнеса и электронной торговли Европейским парламентом и Советом ЕС издан Регламент (ЕС) № 910/2014 «Об электронной идентификации и удостоверительных сервисах для электронных транзакций на внутреннем рынке и об отмене Директивы № 1999/93/ЕС».

Согласно ст. 25 указанного Регламента электронная подпись не может считаться не имеющей юридических последствий или признаваться недопустимым доказательством в судебном разбирательстве только на том основании, что она имеет электронную форму или не соответствует требованиям квалифицированной электронной цифровой подписи (ЭЦП). Квалифицированная ЭЦП (т. е. усиленная ЭЦП<sup>1</sup>, созданная устройством

<sup>1</sup> Усиленная ЭЦП должна соответствовать ряду условий: быть уникальным образом связана с подписантом, давать возможность идентифицировать подписанта, быть создана с использованием данных создания электронной подписи, которые подписант с высоким уровнем уверенности использует под единоличным контролем, быть связана с данными, в отношении которых она проставляется таким образом, чтобы изменение таких данных после проставления подписи можно было обнаружить.

создания квалифицированных электронных подписей) имеет такие же юридические последствия, что и собственноручная подпись.

Аналогичное правило – о недопустимости лишения юридической силы на основании лишь электронной формы – установлено и относительно электронного документа.

Необходимо отметить, что рассматриваемый Регламент закрепляет правило, в соответствии с которым он должен быть нейтральным с точки зрения технологии. Должна иметься возможность достичь установленные в нем юридические последствия с помощью любых технологических средств при условии соблюдения установленных требований.

В соответствии с Модельными правилами европейского частного права предприниматель, который намерен заключить договор с использованием электронных средств без личного взаимодействия, обязан до того, как другая сторона сделает либо акцептирует оферту, предоставить ей приемлемые, эффективные и доступные технические средства для обнаружения и исправления ошибок ввода данных. При этом, если лицо заключает договор под влиянием ошибки, возникшей вследствие невыполнения указанной обязанности, такой предприниматель отвечает за любой ущерб, причиненный невыполнением соответствующей обязанности. Кроме того, предприниматель, который предлагает заключить договор с использованием электронных средств без личного взаимодействия, обязан подтвердить при помощи электронных средств получение оферты либо акцепта другой стороной.

Правила об электронной форме заключения сделок содержатся также в национальном законодательстве стран ЕС.

Так, в параграфе 126 «Письменная форма» разд. 2 «Волеизъявление» Гражданского уложения Германии указано, что письменная форма (сделки – *M. C.*) может быть заменена электронной формой, если иное не следует из закона.

Параграфом 126а «Электронная форма» предусмотрено, что в случае замены письменной формы электронной, составитель обязан дополнить волеизъявление своим именем и снабдить электронный документ квалифицированной электронно-цифровой подписью в соответствии с Законом об электронной подписи. При заключении договора стороны должны воспроизвести электронно-цифровые подписи под тождественными по содержанию документами.

В ст. 13 главы первой «Обязательства из договора» раздела первого «Возникновение обязательств» Швейцарского обязательственного закона квалифицированная электронная подпись приравнивается к собственноручной подписи, если положениями закона или договора не установлено иное.



В качестве способа соблюдения письменной формы сделки электронную форму рассматривает и ст. 1108-1 Гражданского кодекса Франции. При этом из общего правила делаются исключения, касающиеся сделок, заключаемых в простой письменной форме, которые касаются семейных и наследственных прав, а также тех сделок, которые касаются личного или вещного обеспечения исполнения обязательств гражданско-правового или коммерческого характера, за исключением тех, которые заключаются лицом для его профессиональных нужд. Такие документы признаются в качестве доказательств в гражданском судопроизводстве наравне с письменными документами на бумажном носителе.

Отдельная глава Кодекса Наполеона посвящена договорам в электронной форме. Так, установлено общее правило о допустимости передачи договорных условий или данных о товарах или услугах электронным путем.

Таким образом, общее европейское законодательство, равно как и гражданское законодательство отдельных стран ЕС, закрепляет возможность совершения сделок электронным способом (в электронной форме наряду с простой письменной), определяет изъятия для сделок, совершаемых в нотариальной форме, сделок в семейных и наследственных отношениях, устанавливает определенные правила для оферты и акцепта при заключении двусторонних сделок – договоров в электронной форме, а также закрепляет недопустимость непризнания электронной подписи в качестве доказательства и лишения подписанного таким образом документа юридических последствий только на том основании, что она имеет электронную форму или не соответствует требованиям квалифицированной электронной цифровой подписи.

Представляется, что подобные подходы могут быть использованы при совершенствовании национального гражданского законодательства при регулировании совершения сделок в электронной (цифровой) форме.

УДК 347.61

*Т.М. Халецкая*

### **«НАЖИТИЕ» ИМУЩЕСТВА КАК ОСНОВАНИЕ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ОБЩЕЙ СОВМЕСТНОЙ СОБСТВЕННОСТИ СУПРУГОВ**

Буквальное толкование положений ст. 259 Гражданского кодекса (ГК) Республики Беларусь и ст. 23 Кодекса Республики Беларусь о браке и семье (КоБС) свидетельствует о том, что белорусский законодатель в качестве основания возникновения супружеской собственности называ-

ет «нажитие» супругами имущества в период брака. Другими словами, для возникновения общей собственности супруги должны имущество «нажить». К сожалению, законодатель не дает какого-либо пояснения о том, что значит «нажитое имущество».

В научной литературе можно встретить подход, согласно которому имущество признается «нажитым», и, как следствие, общим имуществом супругов при условии, что каждый из супругов приложил определенные усилия, осуществляя трудовую деятельность (подобный подход отражен в работах Э.Б. Эйдинова, А.М. Немкова). Полагаем, подобный подход является отголоском советского законодательства и советской доктрины, где «нажитое» понималось в смысле «заработанное» (об этом подробно писал В.И. Бошко в учебнике «Очерки советского семейного права», опубликованном в 1952 г.). Такое понимание основания возникновения супружеской собственности устарело. В настоящее время супруги могут получать не только доход от деятельности, но и доход пассивный, например, проценты от вкладов, проценты по ценным бумагам и т. п. Кроме того, при таком подходе значительно ограничиваются источники поступления имущества в совместную собственность, поскольку отсекается любая возможность поступления имущества в совместную собственность супругов, если это происходит безвозмездно (например, передача имущества в дар обоим супругам, создание имущества, находка имущества и т. п.).

По мнению Е.И. Гладковской, высказанному в ее диссертации «Семейный интерес в имущественных правоотношениях супругов», «более соответствует существу семейных отношений и презумпции общности имущества» понимание «нажитого» имущества, «как любого имущества, полученного хотя бы одним из супругов в период брака, для возникновения права на которое достаточно факта заключения брака». Подобный подход может быть признан верным лишь при условии отнесения «состояния в зарегистрированном браке» к самостоятельному юридическому факту, что, на наш взгляд, не так. «Состояние, – отмечает В.П. Шахматов в своей работе «Семейное правоотношение», – например, в родстве, браке, ничего нового не добавляет к уже существующему положению и поэтому не является самостоятельным юридическим фактом, но в совокупности с другими обстоятельствами может вызвать определенные правовые последствия». Здесь следует оговориться, что помимо юридических фактов в цивилистике существует категория «юридические условия». Если юридические факты представляют собой

элементы юридических составов, влекущие возникновение, изменение или прекращение правоотношений, то юридические условия предшествуют возникновению юридических фактов. В этом смысле «состояние в зарегистрированном браке» является лишь предпосылкой, юридическим условием возникновения, изменения или прекращения тех или иных семейных правоотношений (в том числе и правоотношений супружеской собственности).

В работе «Правоотношения собственности супругов» А.В. Слепакова под «нажитием» понимает не только приобретение супругами имущества по сделкам, но и изготовление или создание имущества. В обоснование данного вывода А.В. Слепакова приводит следующие аргументы: если, например, надворная постройка возведена трудом одного из супругов, но материалы для ее возведения приобретались за счет общих средств супругов, то постройка должна быть включена в состав общего супружеского имущества. Далее ученый рассуждает о том, включается ли в состав супружеского имущества произведение искусства, созданное в период брака с использованием материалов, приобретенных за счет общего имущества супругов, и делает следующий вывод: при решении данного вопроса следует руководствоваться положениями п. 1 ст. 220 ГК Российской Федерации, определяющей условия возникновения права собственности на движимое имущество, созданное в процессе переработки. При этом субъект права собственности (оба супруга или один из них) должен определяться исходя из того, что больше – стоимость материалов или стоимость работы. Полагаем, что такое решение вопроса противоречит положениям самой ст. 220 ГК Российской Федерации, поскольку речь в ней идет о переработке чужих материалов.

В русском языке глагол «нажить» используется в значении «постепенно накопить, собрать (какое-н. имущество), получить какую-н. прибыль». Полагаем, нет никаких оснований утверждать, что в отечественном законодательстве данный термин используется в ином значении. Другими словами, белорусский законодатель говорит: в совместную собственность переходит все то, что супруги накопили за время брака. Возникает вопрос: может ли накопление быть основанием возникновения общей совместной собственности супругов? Полагаем, что на этот вопрос можно ответить лишь отрицательно. Накопление – это процесс, а устанавливая основание возникновения чего бы то ни было, требуется определить «начало существования, момент возникновения чего-нибудь». Таким началом следует признать приобретение имущества, т. е. получение чего-либо в обладание.

КоБС наряду с термином «нажитое в браке» использует и термин «приобретение», но не связывая при этом факт приобретения имущества с моментом возникновения общей собственности. В ч. 1 ст. 23 КоБС сформулировано следующее правило: «Имущество, нажитое супругами в период брака, независимо от того, *на кого из супругов оно приобретено* (курсив наш. – Т.М. Халецкая) <...> является их общей совместной собственностью». Очевидно, что термин «приобретено» здесь используется в значении «оформлено». Иными словами, в общую собственность супругов поступает все имущество, которое они накопили, находясь в браке, независимо от того, на кого это имущество оформлено (зарегистрировано).

Интересно отметить, что в некоторых странах, законодательство которых содержало указание на «нажитие» имущества как основание возникновения совместной собственности супругов, от этого подхода отказываются. Так, ранее в ст. 32 Семейного и опекунского кодекса Республики Польша от 25 февраля 1964 г. указывалось: нажитым имуществом супругов являются предметы, приобретенные во время существования законной общности имущества обоими супругами или одним из них. Впоследствии данная норма была отменена, а § 1 ст. 32 Кодекса дополнен следующим указанием: в совместную собственность супругов включается «имущество, приобретенное в браке обоими супругами или одним из них» (перевод наш. – Т.М. Халецкая).

Законодательство многих государств именно с моментом приобретения имущества связывает возникновение общей супружеской собственности. Например, в ст. 1158 Книги 5 гл. 4 ГК Грузии указано: «имущество, приобретенное супругами в течение брака, является их общим имуществом (совместная собственность)»; в ст. 89 Гражданского закона Латвийской Республики содержится следующее правило: «все, что приобретено супругами во время брака совместно или одним из них, но на средства обоих супругов или при содействии другого супруга, является общим имуществом обоих супругов».

Полагаем, что именно такой подход должен быть воспринят белорусским законодателем, поскольку не «нажитие», а приобретение имущества в период состояния в зарегистрированном браке является основанием возникновения общей супружеской собственности (состояние в зарегистрированном браке здесь является юридическим условием возникновения общности супружеского имущества).

### ОБ АКТУАЛЬНЫХ ВОПРОСАХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ЗАЩИТУ ЧЕСТИ, ДОСТОИНСТВА И ДЕЛОВОЙ РЕПУТАЦИИ

На протяжении всей истории становления и развития общества, экономических, правовых и культурных преобразований, защита неотчуждаемых нематериальных благ приобрела исключительное значение. Участие в гражданском обороте, осуществление хозяйственной (экономической) деятельности требует обеспечения неприкосновенности деловой репутации всех субъектов хозяйствования. Особую актуальность защита чести, достоинства и деловой репутации приобрела в условиях развития цифровой экономики и информационного общества в связи с тотальной информатизацией общественных отношений, доступностью глобальной компьютерной сети Интернет и совершенствованием информационных технологий.

Ценность достоинства человеческой личности, свобода и равенство людей в своем достоинстве и правах провозглашены Всеобщей декларацией прав человека, утвержденной Организацией Объединенных Наций (1948 г.), Международным пактом о гражданских и политических правах (1966 г.), иными международно-правовыми документами. В настоящее время посягательства на честь, достоинство и деловую репутацию находятся под правовым запретом, в национальных правовых порядках предписано уважительное отношение к неотъемлемому достоинству человеческой личности. В Конституции Республики Беларусь гарантированы неприкосновенность чести и достоинства (ст. 28), подчеркнуты значимость соответствующих общественных отношений. Согласно действующему законодательству право на защиту чести, достоинства и деловой репутации может быть реализовано различными способами: виновный может быть привлечен к уголовной или административной ответственности. Особое значение имеет гражданско-правовая защита, позволяющая реабилитировать честное имя, понудить лицо, распространившее порочащие, несоответствующие действительности сведения, их опровергнуть, компенсировать причиненный вред.

В настоящее время при реализации права на защиту чести, достоинства и деловой репутации имеет место ряд нерешенных правовых проблем. В частности, дискуссионным является вопрос о реализации в порядке гражданского судопроизводства права на защиту чести, досто-

инства и деловой репутации при распространении порочащих сведений в виде оценочных суждений, а не фактов. В данном случае достижение правовой определенности позволяет определить допустимые информационные пределы взаимоотношений, уровень критического воздействия при коммуникации, дать правовую оценку сложившейся ситуации. Оценочным суждениям может быть присуща оскорбительная форма, недостоверность, они могут быть сформулированы в виде вопросительных предложений. Использование вопросительных предложений позволяет автору передать негативную информацию с определенной степенью безопасности для себя. Вредоносность оценочных суждений в отдельных случаях может быть очевидной, им может быть присущ потенциально деструктивный характер. Однако введение гражданско-правовой ответственности за оценочные суждения считаем нецелесообразным. При решении вопроса, имело ли место распространение порочащих честь, достоинство и деловую репутацию сведений, либо оценочное суждение, нужно учитывать следующее: адресат распространения соответствующих сведений, обстоятельства и форму их распространения – была ли она категоричной, излагалась в виде фактов либо оценочных суждений, основанных на предположениях.

Актуальным и спорным является вопрос о гражданско-правовой ответственности за распространение соответствующих действительности порочащих сведений. Согласно отечественному гражданскому законодательству в том случае, если распространенные, порочащие сведения соответствуют действительности, требования об их опровержении не основаны на законе. Вместе с тем на практике возможно распространение сведений, соответствующих действительности, но содержащих порочащую (компрометирующую) информацию, например, о наличии заболеваний, судимости, интимные сведения и т. п. Распространение такой информации, безусловно, может иметь негативные последствия и причинять лицу нравственные страдания.

Полагаем, что введение правовых запретов на разглашение правдивых, соответствующих действительности сведений, неоправданно. В подобных ситуациях их распространение в основном продиктовано соображениями гуманности, имеет воспитательное, превентивное значение, обусловлено иными правомерными целями. Распространенные сведения могут касаться личных взаимоотношений, характеризовать человека с позиций его личных качеств, выполнения трудовых обязанностей и т. п. Однако распространенные сведения, несомненно, должны исключать возможность умышленного унижения, неприличную форму их выраже-

ния, противоправную дискредитацию иного субъекта. В рассматриваемой ситуации гражданско-правовая ответственность за распространение сведений, соответствующих действительности, возможна в формате защиты личных неимущественных прав, таких как неприкосновенность частной жизни, личной и семейной тайны. Ответственность за разглашение подобных сведений возможна также при нарушении правового режима врачебной, коммерческой и иных охраняемых законом тайн.

Особую значимость приобретает возможность введения в правовой оборот не предусмотренного законом и дискуссионного понятия «репутационного» вреда. Существующая дискуссия связана с возможностью взыскания нематериального (репутационного) вреда, причиненного деловой репутации юридических лиц, и в большей степени обусловлена необходимостью определения правовой природы такого вреда, его наименования, отличия от иных убытков и т. п. Большинство исследователей признают возможным компенсацию нематериального (репутационного) вреда, причиненного юридическим лицам, и видят целесообразным включение в Гражданский кодекс Республики Беларусь такой правовой нормы. Полагаем, существующее единодушие большинства исследователей в решении вопроса компенсации юридическим лицам нематериального (репутационного вреда) обусловлено необходимостью обеспечения равенства участников спорных правоотношений, необходимостью формирования упрощенной системы доказывания убытков, формирования возможной альтернативы компенсации морального вреда, причиненного физическим лицам.

Сложным является вопрос о моменте возникновения права на деловую репутацию. В правовой доктрине возникновение деловой репутации у физических лиц связывают с началом трудовой, иной предпринимательской деятельности. Вопрос о моменте возникновения права на деловую репутацию у юридических лиц решается иначе – имеет место дискуссионность правовых взглядов. По мнению одних правоведов, возникновение деловой репутации имеет место с момента образования и государственной регистрации юридического лица, по суждению других, такое право возникает с момента осуществления предпринимательской деятельности.

Еще одним проблемным вопросом является правовое регулирование защиты деловой (профессиональной, общественной) репутации некоммерческих организаций, а также государственных органов и иных организаций. Распространение дискредитирующих, не соответствующих действительности, порочащих сведений вредит деловой (общественной, профессиональной) репутации указанных органов и организаций, что может препятствовать защите прав и охраняемых законом интересов граждан и юридических лиц. Считаем возможным в целях совершенствования гражданско-правовой защиты деловой репутации: конкретизировать определение деловой репутации юридических лиц (индивидуальных предпринимателей), включив в него социальную (общественную) и профессиональную оценку их деятельности. Полагаем целесообразным предоставить право защиты деловой (общественной, профессиональной) репутации некоммерческим юридическим лицам, государственным органам и иным организациям. Способами защиты в данном случае могут являться опровержение порочащих деловую (общественную, профессиональную) репутацию сведений и взыскание убытков, а в отношении иных юридических лиц – компенсация «репутационного» нематериального вреда. Определение «репутационного» нематериального вреда также требует своего уточнения и разработки.

Таким образом, анализ правоприменительной практики и правовой доктрины, связанных с защитой чести, достоинства и деловой репутации, свидетельствует о целесообразности решения отдельных правовых вопросов, что позволит обеспечить эффективную реализацию права на защиту названных нематериальных благ.

УДК 342.72

*М.Ш. Чориев*

#### **ЗАЩИТА ЛИЧНЫХ НЕИМУЩЕСТВЕННЫХ ПРАВ СОТРУДНИКОВ И РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

Проведенные за годы независимости реформы в Республике Узбекистан заложили прочный фундамент национальной государственности и суверенитета, обеспечения безопасности и правопорядка, неприкосновенности государственных границ, верховенства закона, надежной системы защиты прав и свобод человека, межнационального согласия и религиозной толерантности в обществе, создали достойные условия для жизни и реализации потенциала наших граждан.

Государственные органы являются открытыми перед обществом, и от того, насколько профессионально и эффективно решаются задачи по обеспечению прав, свобод и законных интересов граждан, зависит

общественное мнение о работе всей системы государственных органов Республики Узбекистан.

Необходимо отметить, что образ государственных органов складывается из имиджа каждого сотрудника или работника и защита чести и достоинства конкретного сотрудника не может рассматриваться в полной мере только как его частное дело. Для восстановления и поддержания авторитета государственных органов в глазах общественного мнения, повышения уровня доверия к государственным органам со стороны граждан необходимо, чтобы каждая негативная публикация (обращение) о деятельности системы государственных органов Республики Узбекистан становилась предметом пристального внимания и правовой оценки.

При установлении государственными органами факта использования в публикации (обращении) недостоверной информации честь, достоинство сотрудников и деловая репутация государственных органов, являющиеся неимущественным правом, подлежат безусловной защите.

Законодательство Республики Узбекистан предусматривает четыре способа защиты чести, достоинства и деловой репутации сотрудников государственных органов:

опровержение в случае размещения в средствах массовой информации не соответствующих действительности и порочащих честь, достоинство и деловую репутацию сведений;

ответ (реплика, комментарий) в случае размещения в средствах массовой информации необъективной информации;

судебно-исковой порядок защиты чести и достоинства;

административный и уголовный порядок защиты чести и достоинства.

**Одним из способов реагирования на недостоверную информацию в средствах массовой информации является ее опровержение или право на ответ.**

В соответствии со ст. 27 Закона Республики Узбекистан от 26 декабря 1997 г. № 541-1 «О средствах массовой информации» сотрудник или работник государственных органов или территориальный государственный орган вправе потребовать от редакции опровержения не соответствующих действительности и порочащих их честь и достоинство сведений, которые были распространены в данном средстве массовой информации. Если редакция средства массовой информации не располагает соответствующими доказательствами того, что распространенные сведения соответствуют действительности, она обязана опровергнуть их в том же средстве массовой информации.

Опровержение или ответ должно быть опубликовано под специальной рубрикой или на той же полосе, где размещался тот или иной материал, послуживший причиной появления ответа. Обязательный срок опубликования в газетах – в течение одного месяца со дня получения опровержения или ответа, в других периодических изданиях – в очередном номере.

**Судебно-исковой порядок защиты чести и достоинства сотрудника или работника государственных органов и деловой репутации государственных органов.**

Правовую основу организации судебно-исковой защиты чести и достоинства сотрудников или работников государственных органов и деловой репутации государственных органов составляют:

ст. 100 Гражданского кодекса Республики Узбекистан;

п. 5 ст. 27 Закона Республики Узбекистан «О средствах массовой информации»;

постановление Пленума Верховного Суда Республики Узбекистан от 19 июня 1992 г. № 5 «О практике применения судами законодательства о защите чести, достоинства и деловой репутации граждан и организаций»;

постановление Пленума Верховного Суда Республики Узбекистан от 28 апреля 2000 г. № 7 «О некоторых вопросах применения законодательства о компенсации морального вреда».

В соответствии со ст. 27 Конституции Республики Узбекистан каждый имеет право на защиту своей чести и доброго имени. В ст. 29 Конституции Республики Узбекистан каждому гарантируется свобода мысли и слова, а также свобода массовой информации.

Таким образом, реализация лицом своих гражданских прав, в том числе предоставленных в силу закона, включая право на свободное выражение мыслей и мнений, не должна приводить к нарушению прав или законных интересов другого лица (ст. 9 Гражданского кодекса (ГК) Республики Узбекистан).

В ст. 100 ГК Республики Узбекистан предусмотрено право каждого гражданина на судебную защиту его чести, достоинства и деловой репутации. Положения статьи о защите деловой репутации гражданина соответственно применяются и к порядку защиты деловой репутации юридического лица.

Судебно-исковой способ защиты чести и достоинства сотрудника или работника государственных органов и деловой репутации государственных органов возможен при наличии в совокупности трех условий.

Во-первых, сведения должны быть порочащими.

Во-вторых, сведения должны быть порочащими положен не субъективный, а объективный признак. В постановлении Пленума Верховного Суда

Республики Узбекистан от 19 июня 1992 г. № 5 «О практике применения судами законодательства о защите чести, достоинства и деловой репутации граждан и организаций» отмечено, что судебному рассмотрению подлежат требования об опровержении порочащих честь, достоинство и деловую репутацию сведений независимо от того, в какой форме и каким способом они распространены.

Во-вторых, сведения должны быть распространены. Согласно п. 8 постановления Пленума Верховного Суда Республики Узбекистан от 19 июня 1992 г. № 5 «О практике применения судами законодательства о защите чести, достоинства и деловой репутации граждан и организаций» под распространением сведений, порочащих честь, достоинство и деловую репутацию юридического или физического лица, следует понимать опубликование их в средствах массовой информации, изложение в служебных характеристиках, публичных выступлениях, заявлениях, адресованных должностным лицам, или сообщение в иной, в том числе устной, форме нескольким лицам или хотя бы одному лицу.

В-третьих, сведения не должны соответствовать действительности. Надо иметь в виду, что согласно п. 11 постановления Пленума Верховного Суда Республики Узбекистан от 19 июня 1992 г. № 5 «О практике применения судами законодательства о защите чести, достоинства и деловой репутации граждан и организаций» обязанность доказывания соответствия действительности распространенных сведений в силу ст. 100 ГК Республики Узбекистан возлагается на ответчика.

Надлежащими ответчиками по искам о защите чести, достоинства и деловой репутации являются авторы не соответствующих действительности порочащих сведений, а также лица, распространившие эти сведения.

Статья 100 ГК Республики Узбекистан предоставляет гражданину, в отношении которого распространены сведения, порочащие его честь, достоинство или деловую репутацию, право наряду с опровержением таких сведений требовать возмещения убытков и морального вреда.

#### **Административный порядок защиты чести и достоинства.**

В настоящее время, если, по мнению сотрудников или работников государственных органов, в отношении их распространены заведомо ложные сведения, порочащие и унижающие честь и достоинство, они могут обратиться за защитой своих прав и законных интересов в рамках Уголовного кодекса Республики Узбекистан либо Кодекса Республики Узбекистан об административной ответственности. Согласно п. 8 постановления Пленума Верховного Суда Республики Узбекистан от 19 июня

1992 г. № 5 «О практике применения судами законодательства о защите чести, достоинства и деловой репутации граждан и организаций» гражданин, которому сообщены оскорбительные для него, а также клеветнические сведения, вправе обратиться в соответствующие органы с заявлением о привлечении лица, распространившего такие сведения, к уголовной ответственности по ст. 139 и 140 Уголовного кодекса Республики Узбекистан или к административной ответственности по ст. 40 и 41 Кодекса Республики Узбекистан об административной ответственности.

Статья 40 Кодекса Республики Узбекистан об административной ответственности предусматривает ответственность за клевету, ст. 41 – за оскорбление.

За клевету и оскорбление, совершенные после применения административного взыскания за такие же действия, также предусматривается уголовная ответственность (ст. 139 и 140 Уголовного кодекса Республики Узбекистан).

Таким образом, защита личных неимущественных прав сотрудников и работников государственных органов является важным фактором при обеспечении свобод и прав граждан, поскольку это напрямую связано с имиджем государства.

## СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

**Андреев Александр Владимирович** – начальник кафедры гражданско-правовых дисциплин Уральского юридического института МВД России, кандидат юридических наук.

**Арушаньянц Анна Николаевна** – научный сотрудник отдела исследований в области гражданского, экологического и социального права Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь.

**Бакиновская Ольга Александровна** – начальник отдела исследований в области гражданского, экологического и социального права Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь, кандидат юридических наук, доцент.

**Белозерцева Виктория Владимировна** – начальник кафедры гражданско-правовых дисциплин Восточно-Сибирского института МВД России, кандидат юридических наук, доцент.

**Бондаренко Наталья Леонидовна** – заведующий кафедрой хозяйственного права юридического факультета Белорусского государственного университета, доктор юридических наук, профессор.

**Боровая Елена Владимировна** – заместитель начальника кафедры гражданского и трудового права Академии МВД Республики Беларусь, кандидат юридических наук, доцент.

**Бурдас Сергей Леонидович** – командир отдельного батальона милиции Минского городского управления Департамента охраны МВД Республики Беларусь.

**Войтюль Александр Викторович** – начальник кафедры гражданского и трудового права Академии МВД Республики Беларусь, кандидат юридических наук, доцент.

**Волгина Галина Ельтаевна** – старший преподаватель кафедры кадрового обеспечения и управления персоналом в органах внутренних дел Всероссийского института повышения квалификации сотрудников МВД России.

**Гоев Александр Владимирович** – доцент кафедры гражданского и трудового права Академии МВД Республики Беларусь, кандидат сельскохозяйственных наук.

**Греченков Аркадий Анатольевич** – профессор кафедры гражданского и трудового права Академии МВД Республики Беларусь, кандидат юридических наук, доцент.

**Грошев Сергей Николаевич** – доцент кафедры государственно-правовых дисциплин Восточно-Сибирского института МВД России, кандидат юридических наук.

**Грузинский Дмитрий Владимирович** – старший инспектор по работе с личным составом роты конвойной службы милиции УВД Гомельского облисполкома.

**Девяткин Александр Валерьевич** – начальник отдела организации научно-исследовательской деятельности Университета общественной безопасности Республики Узбекистан, доцент.

**Дегтярев Сергей Леонидович** – профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин Уральского юридического института МВД России, доктор юридических наук, профессор.

**Емельянова Юлия Владимировна** – старший преподаватель кафедры правового обеспечения экономической деятельности Института управленческих кадров Академии управления при Президенте Республики Беларусь.

**Ефременко Елена Михайловна** – профессор кафедры гражданского и трудового права Академии МВД Республики Беларусь, кандидат юридических наук, доцент.

**Капитанова Анастасия Александровна** – старший преподаватель кафедры гражданского и трудового права Академии МВД Республики Беларусь, кандидат юридических наук.

**Карпенков Василий Владимирович** – доцент кафедры правового обеспечения экономической деятельности Института управленческих кадров Академии управления при Президенте Республики Беларусь, кандидат юридических наук, доцент.

**Киселева Людмила Алексеевна** – старший преподаватель кафедры правового обеспечения экономической деятельности Института управленческих кадров Академии управления при Президенте Республики Беларусь.

**Колбасин Дмитрий Ануфриевич** – профессор кафедры гражданского и трудового права Академии МВД Республики Беларусь, кандидат юридических наук, профессор.

**Колодинская Ирина Викторовна** – старший преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин Гомельского государственного университета им. Ф. Скорины.

**Конаневич Юрий Григорьевич** – старший преподаватель кафедры хозяйственного права юридического факультета Белорусского государственного университета.

**Кузьмин Александр Сергеевич** – заведующий кафедрой судебных криминалистических экспертиз Института повышения квалификации и переподготовки кадров Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь.

**Кукеев Аскар Кульчимбаевич** – старший преподаватель кафедры государственно-правовых дисциплин Южно-Казахстанского университета им. М. Ауэзова.

**Лосев Сергей Сергеевич** – ведущий научный сотрудник отдела исследований в области гражданского, экологического и социального права Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь, кандидат юридических наук, доцент.

**Медведева Валентина Владимировна** – старший преподаватель кафедры правового обеспечения экономической деятельности Академии управления при Президенте Республики Беларусь.

**Негодаева Елена Георгиевна** – доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Ростовского юридического института МВД России, кандидат юридических наук.

**Новик Татьяна Валерьевна** – старший инспектор отдела кадров Академии МВД Республики Беларусь.

**Павлющик Сергей Владимирович** – доцент кафедры юридических дисциплин факультета внутренних войск Военной академии Республики Беларусь.

**Пенкрат Валентин Ильич** – профессор кафедры гражданского и трудового права Академии МВД Республики Беларусь, кандидат юридических наук, доцент.

**Попова Анастасия Александровна** – доцент кафедры кадрового обеспечения и управления персоналом в органах внутренних дел Всероссийского института повышения квалификации сотрудников МВД России, кандидат юридических наук.

**Садовников Станислав Валентинович** – заместитель директора Департамента по санации и банкротству Министерства экономики Республики Беларусь.

**Семиныхин Михаил Александрович** – ведущий научный сотрудник отдела исследований в области гражданского, экологического и социального права Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь, кандидат юридических наук, доцент.

**Серебрякова Дарья Андреевна** – студент 4-го курса Академии управления при Президенте Республики Беларусь.

**Скобелев Владимир Петрович** – заместитель декана по заочному обучению юридического факультета Белорусского государственного университета, кандидат юридических наук, доцент.

**Талалаев Владимир Алексеевич** – начальник кафедры юридических дисциплин факультета внутренних войск Военной академии Республики Беларусь, кандидат юридических наук, доцент.

**Тихонов Сергей Павлович** – начальник Полоцкого отдела Департамента охраны МВД Республики Беларусь.

**Уржинский Константин Константинович** – доцент кафедры правового обеспечения экономической деятельности Института управленческих кадров Академии управления при Президенте Республики Беларусь, кандидат юридических наук, доцент.

**Халецкая Татьяна Михайловна** – доцент кафедры правового обеспечения экономической деятельности Института управленческих кадров Академии управления при Президенте Республики Беларусь, кандидат юридических наук, доцент.

**Шукаева Елена Сергеевна** – начальник кафедры гражданского и трудового права Воронежского института ФСИН России, кандидат исторических наук, доцент.

**Чизилейчик Андрей Викторович** – доцент кафедры гражданского и трудового права Академии МВД Республики Беларусь, кандидат юридических наук, доцент.

**Чориев Мурод Шокиржонович** – начальник кафедры гражданско-правовых дисциплин Университета общественной безопасности Республики Узбекистан, доктор юридических наук, профессор.

**Яхновец Ирина Николаевна** – доцент кафедры гражданского и трудового права Академии МВД Республики Беларусь, кандидат юридических наук, доцент.

## СОДЕРЖАНИЕ

### Раздел I

#### ОБЕСПЕЧЕНИЕ СЛУЖЕБНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ СОТРУДНИКОВ И РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ

<b>Арушаньянц А.Н.</b> Некоторые предложения по совершенствованию законодательства Республики Беларусь о дисциплинарной ответственности государственных служащих .....	3
<b>Боровая Е.В.</b> Отпуск отцу (отчиму) при рождении ребенка и возможность его предоставления сотрудникам органов внутренних дел .....	8
<b>Волгина Г.Е., Попова А.А.</b> Способы защиты прав сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации .....	12
<b>Греченков А.А.</b> Правовое регулирование отпусков в трудовых кодексах государств – участников Содружества Независимых Государств .....	16
<b>Грошев С.Н.</b> О защите служебно-трудовых прав мужчин – сотрудников органов внутренних дел .....	20
<b>Грузинский Д.В.</b> Соотношение государственной службы и службы в органах внутренних дел в Республике Беларусь .....	22
<b>Десяткин А.В.</b> Особенности правового обеспечения военнослужащих и сотрудников правоохранительных органов Китайской Народной Республики в образовательной сфере .....	26
<b>Колодинская И.В.</b> Продолжительность отпусков для сдачи вступительных испытаний: сравнительный анализ законодательства государств – участников Содружества Независимых Государств .....	33
<b>Кукеев А.К.</b> Проблемы защиты трудовых и социальных прав судей .....	36
<b>Новик Т.В.</b> Правовая регламентация перерывов в течение рабочего дня в деятельности органов внутренних дел .....	38
<b>Садовников С.В.</b> Необходимость восстановления равенства подходов к исчислению страхового стажа и стажа государственной службы для всех государственных служащих .....	42
<b>Скобелев В.П.</b> Некоторые вопросы недействительности трудового договора, коллективного договора, соглашения .....	46
<b>Уржинский К.К.</b> Некоторые аспекты защиты личных неимущественных прав в трудовых отношениях .....	51
<b>Шукаева Е.С.</b> Практические особенности выплаты денежной компенсации сотрудникам уголовно-исполнительной системы Российской Федерации сверх установленной законом продолжительности рабочего времени .....	54

### Раздел II

#### АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЗАЩИТЫ ИМУЩЕСТВЕННЫХ И ЛИЧНЫХ НЕИМУЩЕСТВЕННЫХ ПРАВ

<b>Андреев А.В., Дегтярев С.Л.</b> Компенсация морального вреда лицу за нарушение права гражданина на имя или псевдоним .....	58
---	----



<b>Бакиновская О.А.</b> Тенденции частноправового регулирования осуществления инвестиций на основе инвестиционных договоров .....	62
<b>Белозерцева В.В.</b> Некоторые аспекты осуществления права авторства несовершеннолетними в возрасте от 14 до 18 лет .....	66
<b>Бондаренко Н.Л., Конаневич Ю.Г.</b> Разгосударствление и огосударствление: понятие, назначение и корреляция .....	70
<b>Бурдас С.Л., Яхновец И.Н.</b> Договор оказания возмездных охранных услуг как один из способов повышения уровня правовой защищенности государственных служащих .....	74
<b>Войтюль А.В.</b> Направления совершенствования правового регулирования защиты личных неимущественных прав сотрудников органов внутренних дел .....	77
<b>Гоев А.В.</b> Обязательное государственное страхование жизни и здоровья сотрудников органов внутренних дел: гражданско-правовой аспект .....	80
<b>Емельянова Ю.В.</b> Замена нанимателя арендного жилья .....	83
<b>Ефременко Е.М., Тихонов С.П.</b> Проблемы правовой регламентации и правоприменительной практики в сфере возмездного оказания охранных услуг Департаментом охраны Министерства внутренних дел Республики Беларусь .....	87
<b>Капитанова А.А.</b> О возможности распространения преимущественного права покупки на договор мены .....	89
<b>Карпенков В.В.</b> О гражданско-правовой защите репутации органов внутренних дел .....	93
<b>Киселева Л.А.</b> Правовое обеспечение научной и научно-технической деятельности в рамках Евразийского экономического союза .....	95
<b>Колбасин Д.А.</b> Правовое регулирование обеспечения и защиты имущественных и личных неимущественных прав сотрудников органов внутренних дел и его оптимизация .....	99
<b>Кузьмин А.С.</b> Значение судебных криминалистических экспертиз в практике обеспечения и защиты прав сотрудников и работников государственных органов .....	103
<b>Лосев С.С.</b> Актуальные проблемы института служебных результатов интеллектуальной деятельности .....	106
<b>Медведева В.В., Серебрякова Д.А.</b> Пробелы современного правового регулирования нотариальной деятельности и пути совершенствования .....	110
<b>Негодаева Е.Г.</b> О правовом регулировании отношений в сфере обязательного страхования жизни и здоровья сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации .....	114
<b>Павлючик С.В., Талалаев В.А.</b> О правовой защите чести, достоинства и деловой репутации военнослужащих .....	119
<b>Пенкрат В.И.</b> Защита некоторых неимущественных прав сотрудников правоохранительных органов .....	122

<b>Семенухин М.А.</b> Подходы зарубежных правопорядков к регулированию совершения сделок в электронной (цифровой) форме .....	125
<b>Халецкая Т.М.</b> «Нажитие» имущества как основание возникновения общей совместной собственности супругов .....	128
<b>Чигилейчик А.В.</b> Об актуальных вопросах реализации права на защиту чести, достоинства и деловой репутации .....	132
<b>Чориев М.Ш.</b> Защита личных неимущественных прав сотрудников и работников государственных органов Республики Узбекистан .....	135
Сведения об авторах .....	140

*Научное издание*

**ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА  
ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ЗАЩИТЫ  
ИМУЩЕСТВЕННЫХ,  
ЛИЧНЫХ НЕИМУЩЕСТВЕННЫХ  
И СЛУЖЕБНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ  
СОТРУДНИКОВ И РАБОТНИКОВ  
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ**

Подписано в печать 15.04.2022. Формат 60×84 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>.  
Бумага офсетная. Ризография. Усл. печ. л. 8,49. Уч.-изд. л. 8,31.  
Тираж 20 экз. Заказ 90.

Издатель и полиграфическое исполнение:  
учреждение образования  
«Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь».  
Свидетельство о государственной регистрации издателя,  
изготовителя, распространителя печатных изданий № 1/102 от 02.12.2013.  
Пр-т Машерова, 6, 220005, Минск.