

Учреждение образования
«Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь»

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ЗАЩИТА ИМУЩЕСТВЕННЫХ,
ЛИЧНЫХ НЕИМУЩЕСТВЕННЫХ
И СЛУЖЕБНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ
СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ:
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
И ПРАВореализационной деятельности**

Материалы
республиканской научно-практической конференции
для студентов, курсантов, слушателей и магистрантов
(Минск, 13 декабря 2023 г.)

Научное электронное издание

Минск
Академия МВД
2024

ISBN 978-985-576-447-3

© УО «Академия Министерства внутренних дел
Республики Беларусь», 2024

УДК 347:351.74 + 349.2:351.74

ББК 67.404 + 67.405

О-75

Редакционная коллегия:

кандидат юридических наук, доцент *Е.В. Боровая* (ответственный редактор);

кандидат юридических наук, доцент *И.Н. Яхновец*

О-75 **Обеспечение и защита имущественных, личных неимущественных и служебно-трудовых прав сотрудников правоохранительных органов: совершенствование законодательства Республики Беларусь и правореализационной деятельности** [Электронный ресурс] : материалы респ. науч.-практ. конф. для студентов, курсантов, слушателей и магистрантов (Минск, 13 дек. 2023 г.) / учреждение образования «Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь» ; редкол.: Е.В. Боровая (отв. ред.), И.Н. Яхновец. – Минск : Академия МВД, 2024. – 119, [2] с. (1 файл : 1,24 МБ)

ISBN 978-985-576-447-3.

Сборник включает в себя тезисы докладов участников республиканской научно-практической конференции по вопросам регулирования гражданско-правовых и служебно-трудовых отношений в деятельности правоохранительных органов для студентов, курсантов, слушателей и магистрантов, состоявшейся 13 декабря 2023 г. Материалы конференции являются результатом научно-исследовательской работы обучающихся различных учреждений высшего образования юридического профиля Республики Беларусь.

Предназначен для курсантов, студентов, магистрантов, адъюнктов, обучающихся по юридическим специальностям.

Системные требования: Браузеры Internet Explorer 7.0 и выше, Firefox 10.0, Chrom, Yandex, Opera, программа для просмотра PDF-файлов.

УДК 347:351.74 + 349.2:351.74

ББК 67.404 + 67.405

© УО «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь», 2024

Раздел 1

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЗАЩИТЫ ИМУЩЕСТВЕННЫХ И ЛИЧНЫХ НЕИМУЩЕСТВЕННЫХ ПРАВ

УДК 347.13

А.О. Азаренко, студент

Академии МВД Республики Беларусь

ОСОБЕННОСТИ МЕЛКОЙ БЫТОВОЙ СДЕЛКИ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

Как и деликтоспособность, сделкоспособность является элементом гражданской дееспособности и представляет собой способность лица своими действиями совершать сделки. В соответствии с законодательством дееспособность возникает в полном объеме с наступлением совершеннолетия, т. е. по достижении восемнадцатилетнего возраста. Лиц, не достигших совершеннолетия, законодатель наделяет отдельными элементами сделкоспособности. Ее объем дифференцирован по возрастному критерию и определен в ст. 25 «Дееспособность несовершеннолетних в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет» и ст. 27 «Дееспособность несовершеннолетних в возрасте до четырнадцати лет (малолетних)» Гражданского кодекса Республики Беларусь от 7 декабря 1998 г. № 218-З. Малолетние лица в возрасте до 14 лет могут самостоятельно совершать три вида сделок, в числе которых мелкие бытовые сделки и сделки по распоряжению средствами, предоставленными законным представителем или с согласия последнего третьим лицом для определенной цели или свободного распоряжения. Данный перечень также устанавливается в отношении несовершеннолетних лиц в возрасте от 14 до 18 лет.

Проблемой является то, что гражданское законодательство не дает ответа на вопрос, какие именно сделки необходимо считать мелкими бытовыми, а это, в свою очередь, негативно сказывается на правовом регулировании отношений, связанных с заключением и исполнением таких сделок [1, с. 17].

Разрешение вопроса о признании сделки мелкой бытовой возлагается на суды. В связи с отсутствием конкретного пояснения мелкой бытовой сделки при вынесении решения у судей появляются различные мнения о том, какими критериями должна обладать эта сделка, что приводит к нестабильности существующих договорных отношений. Следует также

учесть, что мелкая бытовая сделка в каждом случае будет отличаться от иных подобных сделок. Данное различие будет зависеть от размера уплаченной несовершеннолетним суммы.

Достаточно много как отечественных, так и зарубежных правоведов в своих трудах пытались определить основные критерии данной сделки. Проанализировав их мнения, мы пришли к выводу, что для квалификации сделки в качестве мелкой бытовой следует руководствоваться следующими критериями:

1) сделка должна удовлетворять личные потребности несовершеннолетнего. В данном случае возможно использование терминов «ежедневные потребности» или «постоянные потребности»;

2) сделка должна соответствовать возрасту несовершеннолетнего, т. е. необходимо учитывать психолого-возрастные и социальные особенности несовершеннолетнего. В данном случае следует выяснить, обладает ли несовершеннолетний навыком рассудительности, способности руководствоваться здравым смыслом при совершении действий;

3) сделка должна быть совершена на небольшую сумму и, как правило, исполнена в момент ее совершения [2, с. 385].

Кроме того, ряд авторов акцентируют внимание на том, что мелкая бытовая сделка должна совершаться в наличной форме расчетов. Однако данное высказывание требует нового осмысления в связи с активным развитием системы безналичной оплаты товаров и услуг, и активным использованием банковских платежных карточек.

В силу отсутствия законодательного закрепления понятия мелкой бытовой сделки следует вывод, что такая сделка может быть совершена ребенком как на свои собственные средства, так и на средства, предоставленные ему законным представителем или третьими лицами. Вместе с тем, как отмечалось выше, сделка по распоряжению средствами, предоставленными законным представителем или с его согласия третьим лицом, установлена законодателем как отдельная разновидность сделки. Для данного вида сделок законом не установлено каких-либо ограничений стоимостного характера. Это позволило некоторым авторам заключить, что за малолетним, а также за несовершеннолетним в возрасте от 14 до 18 лет закреплено право распоряжаться переданными ему средствами по своему усмотрению путем совершения любых, в том числе и по цене, сделок.

Анализируя вышеприведенные точки зрения, можно отметить, что при определении понятия «мелкая бытовая сделка» не указывается ее предельный размер, по которому данный вид сделок можно было бы отграничить от иных действий [3, с. 72]. Поэтому отсутствие законодательно закрепленной классификации является пробелом в гражданском

законодательстве и требует определенной доработки. Из-за того, что законодателем не было установлено конкретных границ стоимости мелкой бытовой сделки, считаем целесообразным установить фиксированный размер (фиксированную долю) стоимости мелкой бытовой сделки, исходя из величины прожиточного минимума детей [4, с. 87].

Список использованных источников

1. Кириченко, О.В. К вопросу о юридической природе мелкой бытовой сделки / О.В. Кириченко // Юрист. – 2015. – № 9. – С. 17–21.
2. Федотова, А.А. О мелких бытовых сделках несовершеннолетних / А.А. Федотова // Детство – территория безопасности. – 2022. – С. 383–386.
3. Гасанов, Р.Ф. О мелких бытовых (расчетных) сделках несовершеннолетних / Р.Ф. Гасанов // Актуал. проблемы рос. права. – 2011. – № 3. – С. 70–78.
4. Золотухин, В.М. Совершение сделок малолетними гражданами в условиях современного российского правоприменения / В.М. Золотухин, М.В. Козырева // Теория и практика социогуманитар. наук. – 2021. – № 1. – С. 83–89.

УДК 347.22

Д.Ю. Басько, В.В. Гарбузова, студенты
Института управленческих кадров
Академии управления
при Президенте Республики Беларусь

РОЛЬ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В ЗАЩИТЕ ПРАВА СОБСТВЕННОСТИ И ИНЫХ ВЕЩНЫХ ПРАВ

В нынешнем обществе обеспечение защиты собственности и других вещных прав становится одной из наиболее важных задач, поскольку они являются фундаментальной основой для устойчивого экономического развития и установления справедливых отношений между гражданами и организациями. В этом процессе ключевую роль играют органы внутренних дел, чьи функции включают выявление, предотвращение и пресечение преступлений и административных правонарушений, связанных с нарушением права собственности и других вещных прав.

Цели данного исследования заключаются в изучении роли, которую выполняют органы внутренних дел в защите собственности и других вещных прав, и анализе законодательства Республики Беларусь, регулирующего эти вопросы.

Конституция Республики Беларусь 1994 г. в ст. 13 устанавливает разнообразные формы собственности, регулирует экономическую деятельность на территории Беларуси и обеспечивает равную защиту и равные

условия для развития всех форм собственности. Таким образом, государственным органам ставится задача обеспечения защиты права собственности, которое является неотъемлемым для физических и юридических лиц. Перед органами внутренних дел, входящими в систему органов государственной власти, в соответствии с абзацем четвертым части первой ст. 2 Закона Республики Беларусь от 17 июля 2007 г. № 263-З «Об органах внутренних дел Республики Беларусь» (далее – Закона «Об органах внутренних дел Республики Беларусь»), стоит задача защиты собственности от преступных и иных противоправных посягательств.

Регулирование работы правоохранительных органов по защите права собственности основано на нормах административного и уголовного права. В защите собственности применяются юрисдикционные и неюрисдикционные методы. Юрисдикционная форма включает в себя вмешательство государственных органов через судебные или административные процессы. Неюрисдикционная форма предполагает защиту прав собственности граждан и юридических лиц собственными действиями.

В юридической литературе методы обеспечения правовой защиты собственности органами внутренних дел можно разделить на договорные и недоговорные. Договорные методы включают защиту на основе специальных договоров с физическими или юридическими лицами. Недоговорные методы представляют собой широкий спектр действий, направленных на обеспечение защиты собственности. При расследовании уголовных дел и проведении оперативно-розыскных мероприятий сотрудники органов внутренних дел выполняют определенные действия для восстановления нарушенных прав и предотвращения будущих преступных действий, тем самым обеспечивая общую защиту права собственности.

Степень защиты интересов гражданского истца, которому был причинен ущерб в результате совершения преступления, зависит от компетенции лица, осуществляющего производство по уголовному делу. В ст. 132 Уголовно-процессуального кодекса Республики Беларусь от 16 июля 1999 г. № 295-З закреплено, что органом дознания или следователем с санкции прокурора или его заместителя, прокурором или его заместителем, судом может быть наложен арест на имущество, находящееся в собственности других лиц, если доказано, что это имущество было отчуждено. Защита прав потерпевшего от преступления, включая его право собственности, зависит от своевременных действий следователя или органов дознания.

Важно отметить, что оперативно-розыскные мероприятия, нацеленные на выявление и задержание лица, совершившего кражу или мошенничество, обеспечивают фактическую возможность для привлечения

этого лица в качестве ответчика в деле об истребовании похищенного имущества или возмещении причиненного ущерба. Эти меры позволяют установить не только самого преступника, но и его местонахождение, что способствует эффективной защите прав потерпевших.

Органы внутренних дел играют важную роль в обеспечении соблюдения правоприменительных мер, которые являются необходимым условием для возникновения и защиты права собственности, хозяйственного ведения и оперативного управления. В этом контексте милиция несет ответственность за выдачу разрешений на приобретение, хранение, ношение и транспортировку огнестрельного оружия и соответствующих боеприпасов, а также осуществлять контроль за соблюдением правил обращения с ними.

Органы внутренних дел также принимают участие в защите права собственности в различных сферах. Прежде всего это включает обработку заявлений граждан в милиции о находке имущества. Кроме того, они также участвуют в устранении препятствий, связанных с правами собственности. В таких случаях гражданские правонарушения могут совпадать с административными правонарушениями или преступлениями.

В соответствии со ст. 19 Закона «Об органах внутренних дел Республики Беларусь» созданы подразделения охраны органов внутренних дел (Департамент охраны Министерства внутренних дел и подчиненные ему подразделения), которые осуществляют функции в сфере охранной деятельности, охрану общественного порядка на охраняемых объектах, в зонах постов и маршрутов патрулирования.

Закон Республики Беларусь от 3 июня 1993 г. № 2341-XII «О внутренних войсках Министерства внутренних дел Республики Беларусь» предусматривает создание соединений воинских частей по охране важных государственных объектов и специальных грузов.

К основным нормативным правовым актам, на которых базируется регулирование охранной деятельности органов внутренних дел, относятся: Конституция Республики Беларусь; Закон Республики Беларусь от 8 ноября 2006 г. № 175-З «Об охранной деятельности в Республике Беларусь»; Закон «Об органах внутренних дел Республики Беларусь»; Указ Президента Республики Беларусь от 30 августа 2002 г. № 473 «О мерах по совершенствованию регулирования оборота боевого, служебного, гражданского оружия и боеприпасов к нему на территории Республики Беларусь».

Осуществление охранной деятельности, включая действия вневедомственной охраны, происходит через заключение договора об оказании

нии услуг по централизованной охране и обслуживанию систем охраны квартир и личного имущества граждан.

Деятельность органов внутренних дел в области защиты права собственности и других вещных прав выражается через следующие формы: во-первых, в применении организационно-технических мер, направленных на обеспечение безопасности имущества граждан и юридических лиц; во-вторых, в оказании содействия субъектам гражданского права в реализации их субъективных прав, включая право собственности и другие вещные права; в-третьих, в предотвращении преступлений и правонарушений, которые могут нанести ущерб собственности граждан; в-четвертых, в пресечении действий, нарушающих субъективные вещные права, принадлежащие физическим или юридическим лицам.

Государственная система защиты права собственности включает в себя механизмы гражданско-правовой защиты, а также возможное применение административных и уголовных мер ответственности за нарушения в сфере права собственности и вещных прав. Защита собственности является важной задачей государства, и для осуществления этого процесса вовлечены различные органы государственной власти. Органы внутренних дел играют значимую роль в обеспечении прав собственности и составляют часть правоохранительной системы, которая осуществляет контроль, предупреждение и пресечение преступлений и правонарушений в сфере собственности.

УДК 347.91

Р.Г. Гавриленко, курсант

Академии МВД Республики Беларусь

ПРИЗНАНИЕ ТРАНСПОРТНОГО СРЕДСТВА БЕСХОЗЯЙНЫМ: ОПЫТ БЕЛАРУСИ И РОССИИ

Регламентируя общие положения о праве собственности, законодатель в ст. 211 Гражданского кодекса Республики Беларусь от 7 декабря 1998 г. № 218-З (ГК) установил, что правовой статус собственника обременен обязанностью содержания принадлежащего ему имущества. Между тем органы местного управления и самоуправления, реализуя в повседневной деятельности возложенные на них полномочия, постоянно сталкиваются с проблемой бесхозных вещей (движимых и недвижимых), которые брошены собственником или иным образом оставлены им. Указанное имущество, будучи выведенным из гражданского оборота, утрачивает свои потребительские свойства и качества, нару-

шает функционирование городской и сельской инфраструктуры, создает угрозу безопасности окружающей среды, жизни и здоровью граждан.

Определение юридической судьбы неэксплуатируемого транспорта в Республике Беларусь регламентировано ГК, Гражданским процессуальным кодексом Республики Беларусь от 11 января 1999 г. № 238-3 (ГПК), Указом Президента Республики Беларусь от 9 августа 2011 г. № 348 «О мерах по организации сбора, хранения неэксплуатируемых транспортных средств и их последующей утилизации»; обобщение судебной практики по данной категории дел дано в постановлении Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 23 декабря 2015 г. № 12 «О практике рассмотрения судами гражданских дел о признании имущества бесхозным».

Указанными нормативными правовыми актами определен общий алгоритм признания транспортного средства бесхозным, который включает в себя ряд этапов:

выявление неэксплуатируемого транспортного средства (осуществляется жилищно-эксплуатационными службами совместно с соответствующим подразделением Государственной автомобильной инспекции Министерства внутренних дел Республики Беларусь (ГАИ) в пределах соответствующей административно-территориальной / территориальной единицы путем обследования закрепленных территорий; информация о наличии брошенного транспорта также может быть получена от граждан (в том числе через онлайн-сервис 115.бел, при обращении в отделения ГАИ, из средств массовой информации и др.);

установление собственника транспортного средства (при наличии регистрационных знаков на автомобиле через запрос в ГАИ);

направление собственнику извещения о необходимости в течение 30 календарных дней переместить транспортное средство на охраняемую стоянку, привести его в надлежащее состояние либо утилизировать;

осмотр неэксплуатируемого транспортного средства с составлением акта установленной формы (производится уполномоченными работниками жилищно-эксплуатационных служб при отсутствии положительных действий собственника по поступившему извещению, а также при наличии иностранных регистрационных номеров и невозможности установления собственника);

эвакуация транспортного средства на охраняемую стоянку (возложено на работников жилищно-эксплуатационных служб);

направление собственнику уведомления о перемещении автомобиля на охраняемую стоянку, необходимости возмещения затрат на его эвакуацию и хранение, праве в течение трех месяцев со дня перемещения на охраняемую стоянку подать заявление о возврате транспортного

средства (осуществляется уполномоченными работниками жилищно-эксплуатационных служб);

обращение в суд с заявлением о признании неэксплуатируемого транспортного средства бесхозным и передаче его в собственность соответствующей административно-территориальной единицы (согласно ч. 1 ст. 3801 ГПК заявление подается местным исполнительным и распорядительным органом в суд по месту выявления неэксплуатируемого транспортного средства);

рассмотрение поданного заявления судом в порядке особого производства по правилам § 61 гл. 30 ГПК;

принятие местным исполнительным и распорядительным органом решения о дальнейшем использовании неэксплуатируемого транспортного средства (продажа, утилизация и др.).

В России в соответствии с гл. 3 Федерального закона Российской Федерации от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» вопросы выявления, перемещения, хранения и утилизации брошенных, бесхозных транспортных средств, частей разукomплектованных транспортных средств отнесены к ведению органов местного самоуправления, в том числе и в части правового регулирования соответствующей процедуры. Так, в рамках реализации предоставленных законом полномочий решением Совета депутатов Ленинского городского округа Московской области от 21 октября 2020 г. № 16/16 утверждено Положение о порядке выявления, перемещения, хранения и утилизации брошенных, бесхозных транспортных средств, частей разукomплектованных транспортных средств на территории Ленинского городского округа Московской области.

Порядок работы с неэксплуатируемыми транспортными средствами в Российской Федерации во многом сходен с установившейся отечественной практикой: на первоначальном этапе вопросы выявления, перемещения, хранения возложены на коммунальные службы, признание транспортного средства бесхозным (если стоимость брошенного транспортного средства выше суммы, соответствующей пятикратному минимальному размеру оплаты труда), осуществляется судом по правилам особого производства.

Вместе с тем заслуживает внимания нормативно закреплённая возможность обращения в суд с заявлением по данной категории дел не только органов местного самоуправления, но и специализированных организаций, обеспечивающих хранение перемещённых и невостребованных в установленный срок транспортных средств. При этом обращение специализированной организации в суд осуществляется от имени муниципального образования и допускается в случае, если транспортное средство не

было востребовано более трех месяцев с момента его помещения на спецстоянку при условии отсутствия сведений о собственнике транспортного средства в копии протокола об административном правонарушении или копии протокола о задержании транспортного средства (постановление Правительства Москвы от 1 июня 2018 г. № 514-ПП «О внесении изменений в постановление Правительства Москвы от 9 апреля 2013 г. № 216-ПП»). Введение в действие указанной нормы позволило активизировать работу по признанию перемещенных и невостребованных транспортных средств бесхозными с введением их в гражданский оборот, обеспечило освобождение занятых парковочных мест и, как следствие, снизило финансовые затраты на хранение данного имущества.

В Республике Беларусь с проблемой длительного невостребования неэксплуатируемых транспортных средств, перемещенных на охраняемые стоянки, сталкиваются юридические лица, во владении или собственности которых они находятся. Практике известны факты длительного (от полутора до трех лет) нахождения на охраняемых стоянках автотранспорта в состоянии, не допускающем возможности участия в дорожном движении. Это не отвечает требованиям рачительного отношения к имуществу, влечет дополнительные финансовые затраты. Вместе с тем законодательством Республики Беларусь не предусмотрена возможность обращения в суд с заявлением о признании неэксплуатируемого транспортного средства бесхозным юридических лиц, в ведении или собственности которых находятся охраняемые стоянки, что не в полной мере отвечает интересам общества и государства.

В связи с вышеизложенным представляется, что нормы законодательства о признании транспортного средства бесхозным в части определения субъектов, наделяемых правом на обращение в суд, нуждаются в корректировке, поскольку не позволяют учесть случаи длительного невостребования перемещенных неэксплуатируемых транспортных средств с охраняемых стоянок с неуплатой расходов по их хранению.

УДК 347.26

В.П. Данилкин, курсант
Академии МВД Республики Беларусь

ОСНОВАНИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СЕРВИТУТА ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Со времен Древнего Рима при определении права владения дорогами и водными источниками римляне использовали созданную ими систему прав, именуемую сервитутами. Согласно п. 1 ст. 268 Граждан-

ского кодекса Республики Беларусь (далее – ГК Республики Беларусь) под сервитутом понимают право собственника недвижимого имущества требовать от собственника соседнего земельного участка, а в необходимых случаях – и от собственника другого земельного участка предоставления права ограниченного пользования земельным участком.

Существует несколько оснований государственной регистрации сервитута: договор, предусматривающий установление сервитута на недвижимое имущество и судебное постановление [1]. Согласно п. 2 ст. 57 Закона Республики Беларусь от 22 июля 2002 г. № 133-З «О государственной регистрации недвижимого имущества, прав на него и сделок с ним» документ, являющийся основанием для государственной регистрации возникновения сервитута, должен содержать описание его сущности, границ, а также срок действия и размер платы, если они установлены. Сервитут устанавливается только в отношении недвижимого имущества. Им может быть как земельный участок, так и иная недвижимость [2, с. 594].

Все сервитуты можно разделить на две категории: публичные и частные. Публичные сервитуты распространяются на всех лиц, предоставляя им право пользования недвижимым имуществом в пределах, определяемых законодательством. Частные сервитуты заключаются по соглашению между собственниками недвижимого имущества в письменной форме с указанием способов использования сервитута или иных условий.

Сервитуты можно классифицировать и по другим признакам, таким как потребность, связанная с обременением собственника недвижимого имущества (проход через соседний участок, обеспечение водоснабжения и т. д.) или по времени его действия: срочный (на определенный срок) и постоянный (на неопределенный срок).

В случае отказа собственника обремененного имущества лицо, заинтересованное в предоставлении сервитута, может обратиться в суд общей юрисдикции, после чего будет вынесено его решение по поводу предоставления сервитута. При этом собственник обремененного имущества вправе обратиться с иском в суд, если использование его имущества затруднено сервитутом и, соответственно, таким образом он может защитить свои права на собственность.

В законодательстве Республики Беларусь отдельно выделен такой вид сервитутных прав, как земельный сервитут. Например, сервитут устанавливается для обеспечения прохода и проезда через соседний земельный участок, обеспечения водоснабжением и мелиорации, для иных нужд. При всем этом законодатель не дал четкой регламентации оснований для установления земельного сервитута. Согласно ч. 1 ст. 21

Кодекса Республики Беларусь о земле от 23 июля 2008 г. № 425-3 (далее – Кодекс Республики Беларусь о земле) землепользователь вправе требовать от землепользователя соседнего земельного участка, а в необходимых случаях и от землепользователя иного земельного участка установления земельного сервитута.

Земельный сервитут является обременением законного права собственности граждан и, соответственно, для его установления должны быть веские основания. Однако и в ст. 268 ГК Республики Беларусь, и в ст. 57 Кодекса Республики Беларусь о земле отсутствует четкий перечень оснований для установления сервитутов. На наш взгляд, это обстоятельство усложняет работу судов при разрешении гражданских дел по поводу установления или отмены сервитута.

Например, Гражданский кодекс Российской Федерации от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ в ч. 2 п. 1 ст. 274 содержит отдельные основания их установления. Так, сервитут может устанавливаться для обеспечения прохода и проезда через соседний земельный участок, строительства, реконструкции и (или) эксплуатации линейных объектов, препятствующих использованию земельного участка в соответствии с разрешенным использованием, а также других нужд собственника недвижимого имущества, которые не могут быть обеспечены без установления сервитута.

Анализ судебной практики установления сервитутов позволил определить ряд случаев, при которых происходило повсеместное установление сервитута:

- невозможность пользования своим собственным имуществом одного гражданина без нарушения законных прав собственности другого гражданина;

- прогон сельскохозяйственных животных через земельный участок, если нет другой возможности;

- при обеспечении строительства, реконструкции, ремонта объектов транспортной инфраструктуры;

 - для установления межевых знаков;

 - для строительства, эксплуатации и реконструкции линейных объектов жилищно-коммунального хозяйства;

 - в иных случаях.

На наш взгляд, поэтому следует определить основания возникновения сервитутных прав более конкретно, включив их в законодательные акты Республики Беларусь. Такой перечень необходимо сформулировать открытым, поскольку в рамках постоянного развития гражданского законодательства страны появление новых правовых норм, регулирующих гражданские отношения, может образовать иные случаи установления

сервитута. Кроме того, не стоит исключать возможности возникновения отдельных ситуаций, требующих урегулирования и не попадающих под вышеперечисленные пункты.

Перечень случаев, при которых установление сервитута является обязательным, облегчит процедуру его установления, экономя время и средства не только сторон, между которыми устанавливается сервитут, но и уменьшит нагрузку на суды, сократив случаи установления сервитута в судебном порядке. При установлении сервитута будет достаточно указать соответствующее основание, предусмотренное перечнем, а в случае недостижения соглашения между сторонами сервитута, в судебном порядке будет проверяться наличие указанных оснований.

Несмотря на долгую историю развития сервитута, начиная от узурпакта времен Древнего Рима и заканчивая сервитутом современности, сервитутные права требуют дополнительного законодательного регулирования в связи с бурно изменяющимися гражданскими правоотношениями. Открытый перечень случаев, при которых устанавливается сервитут, может быть одним из таких изменений и новшеств.

Список использованных источников

1. Барановский, А.Ф. Сервитут: что это, виды / А.Ф. Барановский // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

2. Гражданское право : учебник : в 3 т. / А.В. Каравай [и др.] ; под ред. д-ра юрид. наук, проф., засл. юриста БССР В.Ф. Чигира. – Минск : Амалфея, 2008. – Т. 1. – 864 с.

УДК 347.77.043:347.965.8(476)

В.О. Дек, студент
юридического факультета
Белорусского государственного университета

ПОРЯДОК ПОЛУЧЕНИЯ ЮРИДИЧЕСКИМ ЛИЦОМ ЛИЦЕНЗИИ ДЛЯ ОКАЗАНИЯ ЮРИДИЧЕСКИХ УСЛУГ

Лицензирование оказания юридических услуг осуществляется Министерством юстиции и регулируется гл. 32 Закона Республики Беларусь от 14 октября 2022 г. № 213-3 «О лицензировании» (далее – Закон «О лицензировании»), который вступил в силу с 1 января 2023 г. Получить лицензию согласно ст. 222 Закона «О лицензировании» могут юридические лица, являющиеся коммерческими организациями.

В соответствии с абз. 5 ч. 1 ст. 221 Закона «О лицензировании» *юридические услуги* – возмездное оказание услуг юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям по юридическим вопросам, связанным с созданием, деятельностью и ликвидацией (прекращением деятельности) юридического лица, осуществлением и прекращением деятельности индивидуального предпринимателя; физическим лицам по юридическим вопросам, связанным с созданием юридического лица, государственной регистрацией в качестве индивидуального предпринимателя, в том числе:

при оказании юридических услуг юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям: составление заявлений, жалоб, претензий, исков, договоров, соглашений, контрактов и других документов правового характера; предоставление устных и (или) письменных консультаций, разъяснений, заключений по юридическим вопросам; проведение правовой оценки документов и деятельности юридических лиц или индивидуальных предпринимателей; осуществление правовой работы по обеспечению хозяйственной и иной деятельности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей; осуществление правовой работы по вопросам привлечения инвестиций в Республику Беларусь; представление интересов перед третьими лицами от имени заказчика в процессе переговоров, при проведении собраний, заседаний и иных встреч; представление интересов заказчиков в третейских и международных арбитражных (третейских) судах; проведение досудебной работы по взысканию задолженности с должников, являющихся юридическими лицами или индивидуальными предпринимателями, сопровождение исполнения судебных постановлений и решений иных юрисдикционных органов; осуществление ведения документации и хранения документов юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, что не исключает обязательств по сдаче документов в государственные архивные учреждения;

при оказании юридических услуг физическим лицам: составление заявлений, жалоб, претензий, исков, договоров, соглашений, контрактов и других документов правового характера; предоставление устных и (или) письменных консультаций, разъяснений, заключений по юридическим вопросам; осуществление правовой работы по вопросам привлечения инвестиций в Республику Беларусь; представление интересов перед третьими лицами от имени заказчика в процессе переговоров, при проведении собраний, заседаний и иных встреч.

Нужно соблюсти долицизионные и лицензионные требования, чтобы получить лицензию для оказания юридических услуг. В соответствии со ст. 224 Закона «О лицензировании» долицизионным требованием для юридического лица является формирование штата из работников,

включая руководителя организации и его заместителей (за исключением технического и вспомогательного персонала), с высшим юридическим образованием, не менее двух из которых имеют свидетельства. При этом работники, имеющие свидетельства, должны быть гражданами Республики Беларусь и работа у соискателя лицензии для них должна являться основным местом работы с обязательным заключением трудового договора с определением продолжительности рабочего времени не менее нормальной продолжительности рабочего времени, установленной законодательством о труде. Таким образом, свидетельство выдается физическому лицу, имеющему гражданство Республики Беларусь, высшее юридическое образование, стаж работы по юридической специальности после получения высшего юридического образования не менее трех лет и сдавшему аттестационный экзамен [1].

После соблюдения доли лицензионных требований для получения лицензии нужно соблюсти следующие лицензионные требования, которые указаны в ст. 225 Закона «О лицензировании»: 1) осуществление и обеспечение осуществления лицензируемой деятельности только гражданами Республики Беларусь, имеющими свидетельства; 2) наличие договоров на оказание юридических услуг; соблюдение Правил профессиональной этики лиц, оказывающих юридические услуги, утверждаемых Министерством юстиции; 3) соблюдение Правил осуществления деятельности по оказанию юридических услуг, утверждаемых Министерством юстиции; 4) наличие на праве собственности, хозяйственного ведения, оперативного управления или ином законном основании помещения либо его части, соответствующих требованиям законодательных актов и обязательных для соблюдения технических нормативных правовых актов, для осуществления лицензируемой деятельности [1].

Министерством юстиции создается комиссия по вопросам лицензирования деятельности по оказанию юридических услуг для оценки готовности юридическим лицом получить лицензию, которая выполняет следующие компетенции: 1) рассматривает заявления и прилагаемые к ним документы, иные материалы о предоставлении, об изменении, о приостановлении, о возобновлении, о прекращении лицензии, а также об осуществлении лицензиатом лицензируемого вида деятельности; 2) дает заключение о соответствии возможностей соискателя лицензии доли лицензионным требованиям, лицензиата лицензионным требованиям; 3) рассматривает заявления и прилагаемые к ним документы о выдаче свидетельств, внесении в них изменений, продлении срока действия, выдаче дубликатов, прекращении действия свидетельств и принимает соответствующие решения (в том числе об отказе в выдаче свидетельств), а также решения об аннулировании свидетельств и о вы-

несении предупреждений обладателям свидетельств; 4) проводит аттестационный экзамен [1].

С 1 января 2023 г. согласно п. 1 ст. 8 Закона Республики Беларусь от 30 декабря 2011 г. № 334-З «Об адвокатуре и адвокатской деятельности в Республике Беларусь» к осуществлению адвокатской деятельности не допускается лицо при наличии ограничений права на ее осуществление, предусмотренных законодательством о лицензировании. Квалификационной комиссией на основании результатов квалификационного экзамена принимается решение о соответствии либо несоответствии претендента долицензионным требованиям. Лицо не позднее двух месяцев после получения лицензии подает письменное заявление (с указанием предполагаемого места работы) для приема в члены территориальной коллегии адвокатов в соответствующую территориальную коллегию адвокатов, которая принимает решение на заседании совета территориальной коллегии адвокатов не позднее одного месяца со дня подачи заявления [2].

В отличие от ранее действовавшего Указа Президента Республики Беларусь от 1 сентября 2010 г. № 450 «О лицензировании отдельных видов деятельности» в Законе «О лицензировании» деятельность, связанная с оказанием юридических услуг, разделена на два лицензируемых вида деятельности – «оказание юридических услуг» и «риэлтерская деятельность». Услуги, составляющие риэлтерскую деятельность, закреплены в подп. 1.1 п.1 ст. 279 Закона «О лицензировании» и регулируются гл. 39 данного закона [2].

Список использованных источников

1. Кондрашук, С. Получение лицензии на юридические услуги [Электронный ресурс] / С. Кондрашук. – Режим доступа: <https://ilex.by/poluchenie-litsenzii-na-yuridicheskie-uslugi/>. – Дата доступа: 01.11.2023.

2. Зятиков, Ю. Изменения в лицензируемых видах деятельности и не только [Электронный ресурс] / Ю. Зятиков. – Режим доступа: <https://ilex.by/news/izmeneniya-v-litsenziruemyh-vidah-deyatelnosti-i-ne-tolko/>. – Дата доступа: 01.11.2023.

УДК 347.6

В.С. Жук, Г.В. Лапунов, курсанты
Академии МВД Республики Беларусь

РЕГУЛИРОВАНИЕ БРАЧНО-СЕМЕЙНЫХ ОТНОШЕНИЙ ПО САЛИЧЕСКОМУ ЗАКОНУ

Салическая правда (Салический закон) – это свод обычного права германского племени салических франков, одна из наиболее ранних и

обширных варварских правд, имеющий светский характер, в котором отсутствовало очевидное воздействие христианской церкви и церковных норм на их содержание. Для Салической правды было характерно разностороннее регулирование отношений собственности, обязательственных, брачно-семейных отношений. Большая часть статей посвящена вопросам уголовного права и процесса [1, с. 443].

Основными аспектами регулируемых в Салическом законе брачно-семейных и семейно-родственных отношений являлись: условия заключения брака; внутрисемейные отношения; вопросы наследования; регулирование разводов и повторных браков.

Правовое регулирование браков в соответствии с положениями Салической правды осуществлялось следующим образом: борьбой против «умыканий» и брачных союзов между близкими родственниками.

За «умыкание» предусматривались крупные денежные штрафы (при этом различалось похищение девушек, свободных женщин, чужих невест, чужих жен), также недействительными признавались браки с племянниками, двоюродной сестрой, женой брата – эти браки следовало расторгнуть, а дети от них считались незаконными и не могли участвовать в наследовании имущества [2, с. 22].

Изучение правовых норм о разводах и повторных браках позволяет констатировать, что при желании выйти повторно замуж необходимо было следовать некоторым правилам, а именно: если какая-либо вдова захочет после смерти своего мужа вторично выйти замуж, то тот, кто пожелает взять ее в жены, предварительно должен выплатить выкуп (лат. *reipus*); и если она получила в качестве приданого 25 солидов, то должна дать 3 солида в качестве ахазиса (лат. *achasius*) – выкупа ближайшим родственникам умершего мужа, а именно: если нет отца и матери, то ахазис поступает брату умершего или племяннику, сыну старшего брата; если же не окажется таковых, тогда она должна предстать в судебном собрании перед судьей, т. е. перед графом, и он должен принять ее под покровительство короля, и ахазис, который она должна была дать родственникам умершего мужа, получает казна; но если же она получила в приданое 63 солида, в качестве ахазиса поступают 6 солидов, так, чтобы с каждых 10 солидов 1 солид шел в качестве ахазиса.

Однако приданое, полученное женой от первого мужа, шло после смерти матери его сыновьям. И из этого приданого мать ничего не смогла ни продать, ни подарить. Если же женщина не имела сыновей от первого мужа и вместе с приданным хотела уйти к другому мужу, то, как отмечено выше, она платила ахазису. Затем она должна была покрыть скамью, украсить постель подушками и в присутствии девяти свидетелей, пригласивши родственников умершего, сказать: «Вот знайте, свидетели,

что я уплатила ahasius, чтобы иметь мир с родственниками (умершего мужа), и вот я оставляю здесь посланную постель, приличные подушки, покрытую скамью и стулья, которые я взяла из дома отца моего». После этого она могла с двумя частями своего приданого выйти замуж за другого; а если она этого не делала, то теряла две части приданого, и, кроме того, должна была выплатить 63 солида в казну [3, с. 15].

Следует также обратить внимание на то, что в Салической правде были прописаны наказания за брак свободной женщины со своим рабом:

если какая-либо женщина соединится браком со своим рабом, все ее имущество подлежит отобранию в казну, а сама она объявляется вне закона;

если кто-то из родственников ее убьет, никто никаким образом не должен взыскивать за ее смерть – ни родственники, ни казна, а раб должен быть предан жесточайшим пыткам (колесованию). Если кто-то из родственников или кто-нибудь другой даст этой женщине хлеб или приют, должен уплатить 15 солидов [3, с. 18].

В гл. LIX «Об аллодах» Салической правды определялся круг лиц, имеющих право на наследование имущества:

1. Если кто-то умрет и не оставит сыновей, и если мать переживет его, то она может вступить в наследство.

2. Если не окажется матери, и если он оставит брата или сестру, они могут вступить в наследство.

3. В том случае, если их не будет, сестра матери может вступить в наследство.

4. Если не будет сестры матери, тогда сестры отца могут вступить в наследство.

5. И если затем окажется кто-нибудь более близкий из этих поколений, он пусть вступит во владение наследством.

6. Земельное же наследство ни в каком случае не должно доставаться женщине, но вся земля переходит мужчинам, т. е. братьям.

Относительно наследства мужей, которые вторично вступают в брак, предусматривалось следующее: «Если же кто-то потеряет жену и захочет взять вторую, то нельзя ему передавать этой второй приданое, которое он дал первой жене и если при этом останутся несовершеннолетние дети, то надо в целости хранить имущество первой жены и приданое до их совершеннолетия, и ничего из этого нельзя ни продавать, ни дарить. А если у него не будет сыновей от первой жены, то две части приданого получают ближайшие родственники умершей женщины. Но они должны оставить две постели, две покрытых скамьи и два стула. Если этого не сделают, то получают только треть приданого, если только раньше не было заключено соглашение о передаче имущества» [3, с. 20].

В Салической правде также было прописано, что если кто-то возьмет женщину замуж и они не будут иметь детей и если муж умрет, жена же останется в живых, тогда женщина может взять половину приданого, а другую половину получают родственники умершего. А если при таких же условиях умрет женщина, то муж берет себе половину, а вторую половину получают родственники этой женщины.

Таким образом, Салическая правда, являясь одной из наиболее древних варварских правд, закрепляла правила регулирования брачно-семейных и связанных с ними отношений, которые можно охарактеризовать как переходную форму от первобытнообщинных и рабовладельческих отношений к феодальным.

Список использованных источников

1. Орловская, Е.И. Белорусская юридическая энциклопедия : в 4 т. : Т. 3 : П-С / Е.И. Орловская. – Минск, 2010. – С. 443–444.

2. Мельникова, А.В. Основные институты гражданского права в «Салической правде» / А.В. Мельникова // Правотворчество и правоприменение в современном обществе : материалы Междунар. науч. конф. студентов и аспирантов, Минск, 31 окт. – 1 нояб. 2008 г. / Бел. гос. ун-т. – Минск, 2009. – С. 22.

3. Блонин, В.А. Семейно-родственные отношения и их регулирование: сравнительный анализ франкских и древнерусских правовых памятников / В.А. Блонин // Вестн. Нижегород. ун-та им. Н.И. Лобачевского. – 2021. – № 4. – С. 9–22.

УДК 347.25

А.И. Куреев, курсант

Академии МВД Республики Беларусь

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРАВА СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ НА ЗАЩИТУ ЧЕСТИ, ДОСТОИНСТВА И ДЕЛОВОЙ РЕПУТАЦИИ ПРИ ИСПОЛНЕНИИ СЛУЖЕБНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

В данном исследовании рассматривается актуальный вопрос о регулировании защиты чести, достоинства и деловой репутации сотрудников органов внутренних дел. По мнению С.С. Киселева, «уникальность МВД среди других органов государственной власти состоит в том, что органы правопорядка чаще других напрямую контактируют с гражданами, и именно сотрудники органов внутренних дел с учетом их широкого круга властных полномочий сталкиваются с постоянным противодействием» [1, с. 238].

Право гражданина на защиту чести, достоинства и деловой репутации закреплено в ст. 25 Конституции Республики Беларусь 1994 г. (далее – Конституция), согласно которой государство обеспечивает свободу, неприкосновенность и достоинство личности. Таким образом, достоинство человека подлежит защите. Ст. 28 Конституции закрепляет, что каждый имеет право на защиту от посягательства на его честь и достоинство. Судебная защита прав и свобод в соответствии со ст. 60 Конституции гарантируется каждому.

Статья 35 Закона Республики Беларусь от 17 июля 2007 г. № 263-З «Об органах внутренних дел Республики Беларусь» гласит, что сотрудник органов внутренних дел при исполнении служебных обязанностей является представителем власти и находится под особой защитой государства.

Особенно актуальной для исследований данная тема стала в связи с осложнением социально-политической обстановки в Республике Беларусь в 2020 г. В таких условиях проявилась важность оперативного реагирования и принятия соответствующих правовых мер в уголовной, административной и гражданско-правовой сфере в связи с посягательствами на честь, достоинство и деловую репутацию сотрудников органов внутренних дел. Значительную роль в защите и восстановлении нарушенных прав сотрудников органов внутренних дел в связи с исполнением ими служебных обязанностей, привлечении к различным видам ответственности лиц, причастных к экстремистской деятельности, сыграла подразделения собственной безопасности.

Ответственность за распространение порочащих другое лицо сведений, не соответствующих действительности, умаляющих честь, достоинство или деловую репутацию гражданина либо деловую репутацию юридического лица в общественном мнении или мнении отдельных граждан с точки зрения соблюдения законов, норм морали, предусмотрена ст. 188 Уголовного кодекса Республики Беларусь от 9 июля 1999 г. № 275-З (УК). Ответственность за умышленное унижение чести и достоинства личности, выраженное в неприличной форме, предусмотрена также ст. 369 УК. Данное обстоятельство подчеркивает не только важность рассматриваемой темы.

Действующим законодательством предусмотрена также и гражданско-правовая ответственность в сфере защиты чести, достоинства и деловой репутации. По мнению А.В. Чигилейчика, «единственным способом гражданско-правовой защиты от оскорбления является компенсация морального вреда. В судебной практике подобные иски предъявляются нечасто» [2, с. 187]. Так, в качестве примера можно приве-

сти инцидент, происшедший во время несения службы сотрудником оперативно-дежурной службы одного из столичных РУВД. Гражданин записал на видео и разместил в одной из социальных сетей видеоролик о сотруднике. Видеоролик вызвал негативные мнения у интернет-пользователей: в адрес правоохранителя были написаны комментарии, унижающие честь, достоинство и деловую репутацию офицера. Сотрудник оперативно-дежурной службы подал исковое заявление в суд, которым заявленные исковые требования были удовлетворены. Решением суда автор видеоролика должен был выплатить компенсацию морального вреда в размере 1 000 р. [3].

Сотрудник органов внутренних дел, выступая представителем государства, не может игнорировать посягательства на его честь, достоинство и деловую репутацию в связи с исполнением служебных обязанностей, поскольку защита чести, достоинства и деловой репутации сотрудников органов внутренних дел является важной составляющей в охране общественного порядка и поддержании имиджа органов внутренних дел.

Зарубежное законодательство в области защиты чести, достоинства и деловой репутации сотрудников правоохранительных органов имеет значительное сходство с правовым регулированием Республики Беларусь. С.Г. Луговский, исследуя правовой опыт зарубежных государств, отмечает, что «в Великобритании... лицо, вступившее в спор с полицейским, который попытался пресечь нарушение порядка, может быть обвинено в оскорблении и неповиновении полиции и привлечено к ответственности в виде тюремного заключения на срок до двух месяцев. Например, в Италии за публичное оскорбление сотрудника полиции предусмотрено лишение свободы на срок до 3 лет» [4, с. 188]. Законодательство Республики Беларусь и названных зарубежных государств направлено прежде всего на предупреждение противоправных деяний, а также на привлечение правонарушителей к различным видам ответственности за посягательства на честь, достоинство и деловую репутацию сотрудников правоохранительных органов.

В качестве эффективного направления обеспечения защиты чести, достоинства и деловой репутации сотрудника органов внутренних дел выступает обращение в подразделение собственной безопасности Министерства внутренних дел Республики Беларусь (МВД). Такое обращение позволяет своевременно получить квалифицированную помощь по составлению жалоб, заявлений, ходатайств и иных документов правового характера, связанных с восстановлением нарушенных прав; заручиться поддержкой офицеров органов внутренних дел под эгидой деятельности общественного формирования МВД, привлечь к участию

подразделение МВД в качестве третьего лица, не заявляющего самостоятельные требования относительно предмета спора, при рассмотрении в суде гражданского дела по иску о защите чести, достоинства и деловой репутации; получать в устной и письменной форме компетентные консультации по вопросам защиты своих неимущественных прав со стороны специалистов подразделений правовой помощи, практикующих юристов, профессорско-преподавательского состава ведомственных учебных заведений, сотрудников специализированного подразделения главного управления собственной безопасности МВД.

Таким образом, защита чести, достоинства и деловой репутации сотрудника органов внутренних дел при исполнении служебных обязанностей связана с его правовым статусом как представителя государственной власти. Соответствующие права сотрудника органов внутренних дел и гарантии их защиты закреплены в нормах Конституции и получили развитие в других актах законодательства. Значительную роль в вопросах защиты чести, достоинства и деловой репутации сотрудника органов внутренних дел выполняют подразделения собственной безопасности МВД.

Список использованных источников

1. Киселев, С.С. Проблемы уголовно-правовой охраны чести и достоинства сотрудников органов внутренних дел / С.С. Киселев // Вестн. Омск. ун-та. Сер. «Право». – 2012. – № 3. – С. 238–242.

2. Чигилейчик, А.В. Оскорбление как гражданско-правовой деликт / А.В. Чигилейчик // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2019. – № 1. – С. 184–189.

3. Сотрудник оперативно-дежурной службы выиграл суд, а компенсацию потратил на благотворительность [Электронный ресурс] // М-во внутр. дел Респ. Беларусь. – Режим доступа: <https://minsk.mvd.gov.by/m/ru/news/4733>. – Дата доступа: 10.11.2023.

4. Луговский, С.Г. Защита чести, достоинства и деловой репутации сотрудников органов внутренних дел: конституционно-правовой аспект / С.Г. Луговский // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2018. – № 1. – С. 187–191.

УДК 366.54

А.А. Кухарчик, студент
Академии МВД Республики Беларусь

ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА ПОТРЕБИТЕЛЕЙ В СФЕРЕ ИНТЕРНЕТ-ТОРГОВЛИ

Интернет-торговля с каждым годом становится все более популярной не только в Беларуси, но и во многих странах мира. Генеральной

Ассамблеей Организации Объединенных Наций обращено внимание на значимость электронной торговли, к которой следует относить торговлю с использованием компьютеров, мобильных телефонов и других сетевых устройств [1]. Главными преимуществами покупок в интернете являются более низкие цены, удобство и доступность, а недостатками – отсутствие личного контакта при покупке через интернет, так как это ослабляет взаимосвязь между продавцами и потребителями, повышая уязвимость последних.

Правовое регулирование отношений между потребителями и изготовителями, продавцами, поставщиками, представителями, исполнителями, ремонтными организациями в сфере интернет-торговли осуществляется в соответствии с Гражданским кодексом Республики Беларусь от 7 декабря 1998 г. № 218-З (ГК), Законом Республики Беларусь от 9 января 2002 г. № 90-З «О защите прав потребителей» (далее – Закон о защите прав потребителей). Эти отношения регулируются также Правилами продажи товаров при осуществлении дистанционной торговли, утвержденными постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 января 2009 г. № 31 (далее – Правила), и Законом Республики Беларусь от 8 января 2014 г. № 128-З «О государственном регулировании торговли и общественного питания».

До настоящего времени в законодательстве Республики Беларусь не предусмотрен в качестве отдельного вида соглашения договор купли-продажи, осуществляемой посредством сети Интернет. Деятельность интернет-магазинов должна соответствовать действующему законодательству о защите прав потребителя [2, с. 74]. Электронная торговля регулируется также общими правилами торговли по образцам.

Правила регламентируют порядок защиты прав и законных интересов интернет-потребителей. Они направлены на исключение случаев, когда потребитель не может дозвониться продавцу или его электронные претензии продавцом игнорируются, а также на информирование потребителей о специалистах гор(рай)исполкомов, осуществляющих государственную защиту прав потребителей.

Перед тем как совершать покупку в интернет-магазине, необходимо проверить его наличие в торговом реестре, который размещен для свободного пользования на сайте Министерства антимонопольного регулирования и торговли Республики Беларусь. Это необходимо, чтобы обезопасить себя от недобросовестного продавца. Если магазин есть в этом перечне, то с большой вероятностью он работает легально, и потребители вряд ли столкнутся с неприятными последствиями. В торговом реестре есть название сайта, организации либо индивидуального

предпринимателя, которому принадлежит интернет-магазин, а также его местонахождение.

Стоит отметить, что наиболее часто происходят нарушения при покупке товаров в социальных сетях. Совершение таких покупок не подпадает под Закон о защите прав потребителей. Как правило, одно физическое лицо покупает товар у другого физического лица, которое в большинстве случаев осуществляет предпринимательскую деятельность без надлежащей регистрации.

Рассуждая о рисках покупок в социальных сетях, можно выделить несколько наиболее важных: сокрытие информации о продавце, отсутствие связи с ним после оплаты товара, отсутствие возможности предъявить претензию, вернуть товар или деньги, уклонение от рассмотрения законных требований потребителя и возврата денег за некачественный товар, доставка товара, не соответствующего описанию в интернет-магазине, а также отказ курьера продемонстрировать качество товара. Обобщая вышеизложенное, следует более полно регламентировать ответственность продавца интернет-магазинов, в случаях осуществления недобросовестной торговли.

В то же время, по данным международных исследований, одной из основных проблем глобальной интернет-торговли является доверие. Стоит отметить, что к ключевым факторам доверия относятся следующие:

- потребитель знает, кто продавец;

- потребителя слышат: отвечают на вопросы, перезванивают, рассматривают претензии, жалобы;

- обеспечено право на возврат денег за некачественный товар, неоказанную услугу.

Полагаем, что данная ситуация актуальна и для Республики Беларусь. Для повышения уровня доверия следует добавить данные интернет-продавцов, т. е. их регистрацию как юридического лица или индивидуального предпринимателя в реестре юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, для более свободного доступа к такой информации покупателей.

Исходя из анализа действующего законодательства в сфере защиты прав потребителей, к главным задачам государства в сфере защиты прав интернет-потребителей стоит отнести:

- создание условий, обеспечивающих соблюдение прав потребителей;

- создание условий, обеспечивающих защиту прав потребителей.

В Республике Беларусь государственные органы осуществляют защиту прав потребителей в пределах своей компетенции. Координацию деятельности в данной области осуществляет Министерство антимонопольного регулирования и торговли Республики Беларусь. Государ-

ственную защиту прав потребителя и контроль за соблюдением законодательства о защите таких прав осуществляют в структуре каждого облисполкома, Минского горисполкома, гор(рай)исполкома соответствующие структурные подразделения по защите прав потребителей. Названные государственные органы обязаны:

- рассматривать заявления, обращения и жалобы потребителей в соответствии с законодательством;

- организовывать разъяснение законодательства и оказывать юридическую помощь населению по вопросам защиты прав потребителя;

- обращаться в суд с иском о защите прав потребителя;

- осуществлять иные функции по защите прав потребителей, предусмотренные законодательством.

Помимо государственных органов за защитой прав потребитель может обратиться также в общественные объединения потребителей, которые вправе: проводить экспертизу товаров (работ, услуг) по факту нарушения прав потребителя; давать на безвозмездной основе консультации по вопросам защиты прав; обращаться по поручению потребителя с претензией к изготовителю (продавцу, поставщику, представителю, исполнителю, ремонтной организации) об устранении нарушений и о возмещении причиненных этими нарушениями убытков; обращаться в суд с иском о защите прав потребителя, представлять и защищать в суде права и законные интересы потребителя и др. В Республике Беларусь функционирует также Белорусское общество защиты потребителей.

Законодательно закреплено право каждого покупателя на достоверную и полную информацию в области защиты прав потребителей, сведения о товарах, свободный выбор товаров, надлежащее качество, количество и безопасность товаров. Для осуществления защиты прав потребителей в случае приобретения некачественного товара (работы, услуги) потребителю следует:

- обратиться с требованиями к продавцу (исполнителю, изготовителю). Обратиться можно с заявлением либо оставить свою жалобу в книге замечаний и предложений, которая должна быть предоставлена потребителю по первому требованию. Письменная претензия также может быть составлена. Сроки предъявления претензии регламентированы в ГК, а также в Законе о защите прав потребителей;

- требовать проведения экспертизы товара при возникновении спора о качестве товара. Продавец обязан произвести экспертизу за свой счет;

- обратиться с исковым заявлением в суд, если не согласен с результатами экспертизы, или продавец ненадлежащим образом исполняет свои обязательства.

Таким образом, стремительное развитие интернет-торговли нуждается в своевременном изменении законодательства. По нашему мнению, необходимо более четко определить правовой статус интернет-продавцов, а также обязать последних добавлять данные о их регистрации в качестве юридического лица или индивидуального предпринимателя в реестре юридических лиц и индивидуальных предпринимателей. Данная мера позволит потребителю не ошибиться с выбором продавца и избежать обмана или приобретения некачественного товара.

Список использованных источников

1. Руководящие принципы Организации Объединенных Наций для защиты интересов потребителей [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://unctad.org/system/files/official-document/ditccplrmisc2016d1_ru.pdf. – Дата доступа: 01.11.2023.

2. Кисель, О.С. Некоторые правовые аспекты электронной торговли в Республике Беларусь / О.С. Кисель // Юрист. – 2009. – № 4. – С. 73–75.

УДК 347.12

М.А. Мартинкевич, магистрант
Академии МВД Республики Беларусь

СОСТОЯНИЕ, ОТДЕЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОБРАЩЕНИЯ КРИПТОВАЛЮТЫ, ЦИФРОВЫХ ЗНАКОВ (ТОКЕНОВ) НА ТЕРРИТОРИИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В современном мире благодаря развитию технического и научного прогресса неизбежным становится возникновение новых видов общественных отношений. При повсеместном использовании информационных технологий зародились новые финансовые объекты, которые получили свое широкое распространение в информационном пространстве. Одним из таких объектов на данный момент является криптовалюта, и это обстоятельство, в свою очередь, вызывает потребность в их изучении и научном осмыслении с целью последующего отражения в праве.

Согласно Приложению 1 к Декрету Президента Республики Беларусь от 21 декабря 2017 г. № 8 «О развитии цифровой экономики» под криптовалютой понимается биткоин, иной цифровой знак (токен), используемый в международном обороте в качестве универсального средства обмена.

Учитывая, что в повседневной жизнедеятельности физические и юридические лица активно используют криптовалюту, цифровые знаки

(токены), в интересах теории и практики нами выявлено наличие отдельных нерешенных вопросов, и прежде всего касающихся отсутствия единого понимания к определению места данного объекта среди других объектов гражданских прав.

По мнению У.А. Меликова, «в случае криптовалюты следует применять нормы законодательства, комплексно исходя из конкретных правоотношений, складывающихся по ее поводу» [1]. Полагаем, что возникновение общественных отношений в этой области прежде всего предполагает формирование надлежащего именно гражданско-правового регулирования обращения криптовалюты, цифровых знаков (токенов) на территории Республики Беларусь.

Цифровая валюта – это динамично развивающаяся разновидность денежных средств, которая имеет огромные перспективы своего развития. На сегодня в нашей стране законодательная база, регулирующая обращение криптовалюты и цифровых знаков, находится в стадии формирования. Несмотря на то что 21 декабря 2017 г. был принят Декрет Президента Республики Беларусь № 8 «О развитии цифровой экономики», который на официальном уровне закрепил криптовалюту и блокчейн-технологии в качестве объектов правового регулирования, существует потребность в более детальном законодательном регулировании порядка возникновения, изменения и прекращения прав на эти объекты.

Согласно мнению М.С. Полиханкина, «многочисленные проблемы порождает анонимность переводов, а также отсутствие отчетности по данным операциям, которую могли бы использовать налоговые органы» [2]. На данный момент проблемным вопросом является налогообложение криптовалюты. В законодательстве Республики Беларусь четко и однозначно не отражены правила и механизмы налогообложения при сделках с криптовалютой, а это, в свою очередь, приводит участников рынка в затруднительное положение и создает неопределенность в отношении законности некоторых сделок.

В Республике Беларусь в настоящее время не разработаны четкие правила и механизмы регулирования проведения Initial Coin Offering (ICO) – метода привлечения инвестиций через эмиссию цифровых токенов. Такое положение создает определенные проблемы для тех компаний, которые желали бы привлечь инвестиции через ICO.

Совершенствование правового регулирования ICO в Республике Беларусь представляется целесообразным ввиду необходимости обеспечения прозрачности и защиты интересов всех участников рынка криптовалюты, цифровых знаков (токенов). В связи с вышеизложенным в законодательстве необходимо определить, что такое ICO, какие права и обязанности связаны с его проведением, что предоставит возможность

участникам рынка легально и безопасно проводить / инвестировать ICO-проекты.

Необходимо на законодательном уровне установить механизмы защиты прав инвесторов ICO, что может предполагать возможность возврата средств в случае неисполнения обязательств проектом или ущерба для инвесторов, а также механизмы разрешения споров и обращения за помощью.

Законодательство должно учитывать и защищать интересы всех участников – пользователей, инвесторов и предпринимателей. Введение системы лицензирования для криптовалютных бирж, платежных систем и других участников рынка позволит контролировать их деятельность и обеспечить соблюдение стандартов безопасности и защиты пользователей. Необходимо установить правила для борьбы с «отмыванием денег» и финансированием терроризма с использованием токенов и криптовалюты, а также определить ответственность за совершение противоправных действий в данной сфере.

Правовое регулирование криптовалют в разных странах в качестве нового экономического явления постоянно изменяется и корректируется. Каждый центральный банк руководствуется собственными подходами: от формального разрешения (включая рекомендации для индустрии о возможных рисках, исследования в этой области и пр.) или применения общих принципов регулирования в сфере платежей – до полного запрета данной деятельности.

Прослеживается такая закономерность: в странах с высоким ВВП на душу населения, высоким уровнем проникновения банковских счетов и качественным государственным управлением – создано благоприятное регулирование криптовалют, и наоборот, – запрет на криптовалюты чаще вводят страны с нестабильной экономической ситуацией или проблемами внутреннего рынка. Отказ от цифровых денег позволяет ограничить их использование в стране, а соответственно – упростить контроль платежных средств.

Очевидно, что изучение и использование передового опыта зарубежных стран в этой сфере должны содействовать разработке эффективной системы правового регулирования в белорусском государстве, которая в комплексе должна учитывать интересы всех участников возникающих отношений и обеспечить надежность и безопасность обращения криптовалюты, цифровых знаков (токенов) на территории Республики Беларусь.

На основании вышеизложенного можно сделать следующие выводы:

а) криптовалюта представляет собой объект гражданских правоотношений, статус которого определяется исходя из сущности конкретного

правоотношения, возникающего при его возникновении, изменении и прекращении;

б) с популяризацией использования криптовалюты в денежном обороте законодательство должно оперативно реагировать на изменяющиеся тенденции в этой сфере;

в) представляется целесообразным изучение и внедрение положительного опыта других стран в области правового регулирования криптовалюты.

Список использованных источников

1. Научная электронная библиотека «Киберленинка» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kriptovalyuta-v-sisteme-obektov-grazhdanskih-prav>. – Дата доступа: 28.10.2023.

2. Информационный-правовой портал «Закон.ру» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://zakon.ru/blog/2018/05/29/pravovoj_status_kriptovalyuty_v_rossijskom_zakonodatelstve. – Дата доступа: 28.10.2023.

УДК 347.15

Я.С. Нестерович, курсант

Академии МВД Республики Беларусь

ИМЯ КАК НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ БЛАГО СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: ОСОБЕННОСТИ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ

Нельзя недооценивать значимость деятельности сотрудников органов внутренних дел (ОВД) нашей страны. Ежедневно ими выполняется целый спектр задач, которые направлены на обеспечение общественной безопасности и общественного порядка. Вместе с тем в силу специфики осуществляемой деятельности сотрудники ОВД постоянно находятся в состоянии повышенного риска совершения посягательств на принадлежащие им личные неимущественные права и нематериальные блага, одним из которых и является имя сотрудника.

В соответствии с п. 1 ст. 18 Гражданского кодекса Республики Беларусь от 7 декабря 1998 г. № 218-3 (ГК) сотрудник ОВД, как и любой гражданин, приобретает и осуществляет права и обязанности под своим именем, включающим фамилию, собственное имя и отчество (если таковое имеется). Исследователям до настоящего времени точное время появления имен у людей определить не удалось. Однако нельзя отрицать то, что на заре появления личных имен не было существенного

различия между личным именем в том значении, как мы его понимаем сегодня, и прозвищем, которое в значительной степени подразумевает именование человека в связи с тем или иным поводом, событием, сопутствующим жизни обстоятельством или по какой-либо аналогии [1, с. 14]. Сегодня имя любого человека, в том числе и сотрудника ОВД, индивидуализирует его как субъекта социальных взаимодействий. Свое имя сотрудник ОВД отражает в контракте на службу в ОВД, тем самым вступая в правоотношения и порождая для себя определенные права и бремени конкретными обязанностями. При этом в соответствии с п. 4 ст. 18 ГК приобретение прав и обязанностей под именем другого лица не допускается, точно также как и перемена имени не является основанием для прекращения или изменения прав и обязанностей, приобретенных под прежним именем.

С именем сотрудника ОВД тесно связаны такие понятия, как «честь», «достоинство» и «деловая репутация». Под честью лица понимается общественное признание заслуг конкретного лица, оценка обществом его моральных и иных качеств. В свою очередь, достоинство заключается в духовных и физических качествах человека, его профессиональной принадлежности и проявляется через отражение общественной оценки лица в его собственном понимании, то как лицо оценивает сложившееся о нем общественное мнение. Под деловой репутацией понимают положительную или отрицательную оценку физического или юридического лица. Именно эта тетрада в комплексе образует такой самостоятельный объект гражданских правоотношений, как личные нематериальные блага, которые по своей природе являются неотчуждаемыми.

Приведенные выше блага, принадлежащие сотруднику ОВД, нередко являются объектами посягательств со стороны правонарушителей. Право на защиту данной тетрады может быть реализовано сотрудником ОВД путем привлечения виновного к ответственности. Выбор способа защиты чести, достоинства и деловой репутации принадлежит самому сотруднику ОВД: это может быть как привлечение к уголовной или административной ответственности, так и к гражданско-правовой ответственности. Более того, в соответствии с п. 2 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» рассмотрение судом в отношении субъекта уголовного или административного дела о клевете или оскорблении не является препятствием к возбуждению по иску потерпевшего гражданского дела о защите чести, достоинства или деловой репутации.

Гражданско-правовой порядок защиты данных благ прописан в ст. 153 ГК. Он позволяет реабилитировать честное имя сотрудника ОВД, а так-

же понудить лицо, распространившее порочащие, не соответствующие действительности сведения, их опровергнуть и компенсировать причиненный вред. А.В. Чигилейчик отмечает, что особое значение по делам о защите чести, достоинства и деловой репутации имеет определение надлежащих ответчиков – субъектов, несущих гражданско-правовую ответственность [2, с. 211]. В этом свете возникает вопрос: привлекается ли к ответственности в качестве ответчика по ст. 153 ГК лицо в том случае, если оно распространило ложные сведения, утверждая, что само не является автором этих сведений?

В том случае, когда источник порочащих сведений установлен, то по данному основанию привлекается лицо, огласившее ложные сведения. При неустановленном источнике ложной информации должно привлекаться любое лицо, распространившее сведения, что в полной мере обеспечивает охрану прав и интересов потерпевшего.

Помимо указанного выше, еще одним из способов защиты гражданских прав является компенсация морального вреда (п. 10 ст. 11 ГК). Так, в ст. 969 ГК сказано, что компенсация морального вреда осуществляется независимо от вины причинителя вреда в случаях, когда вред причинен распространением сведений, не соответствующих действительности и порочащих честь, достоинство или деловую репутацию сотрудника ОВД. Необходимо также отметить то, что на требования, вытекающие из нарушения личных неимущественных прав и других нематериальных благ, в соответствии с п. 1 ст. 209 ГК, исковая давность не распространяется.

Отдельно следует упомянуть такое понятие, как «персональные данные». Так, в соответствии со ст. 1 Закона Республики Беларусь от 7 мая 2021 г. № 99-З «О защите персональных данных» под персональными данными понимается любая информация, относящаяся к идентифицированному физическому лицу или физическому лицу, которое может быть идентифицировано. Объем такой информации, которую можно отнести к персональным данным, достаточно широк. В целом же он раскрывается через дефиницию «физическое лицо, которое может быть идентифицировано». Это физическое лицо, которое может быть прямо или косвенно определено, в частности через фамилию, собственное имя, отчество, дату рождения, идентификационный номер либо через один или несколько признаков, характерных для его физической, психологической, умственной, экономической, культурной или социальной идентичности.

Таким образом, имя сотрудника ОВД относится и к персональным данным, которые также, в отличие от ранее упоминавшейся тетрады личных неимущественных благ, являются объектами правовой охраны

в нашей стране. В частности, ст. 203 Уголовного кодекса Республики Беларусь от 9 июля 1999 г. № 275-3 предусматривает уголовную ответственность за незаконные действия (т. е. сбор или предоставление) в отношении информации о частной жизни и персональных данных.

Министерством внутренних дел (МВД) Республики Беларусь также принимаются соответствующие меры, направленные на защиту личных нематериальных благ сотрудников ОВД от противоправных посягательств. Ярким примером тому стал приказ МВД Республики Беларусь от 15 октября 2020 г. № 203, который утвердил порядок и условия обеспечения защиты сотрудников ОВД от посягательств в любой форме на честь, достоинство и деловую репутацию.

На основании изложенного можно сделать вывод, что имя сотрудника ОВД является его неотчуждаемым личным неимущественным благом, которым он наделен с момента рождения. Оно играет важную роль и индивидуализирует сотрудника ОВД как субъекта социальных взаимодействий. Действующее гражданско-правовое законодательство предусматривает исчерпывающие способы защиты имени сотрудников ОВД, включая в себя опровержение порочащих честь, достоинство или деловую репутацию сведений, а также компенсацию морального вреда.

Список использованных источников

1. Петровский, Н.А. Предисловие / Н.А. Петровский // Словарь русских личных имен. – М. : Совет. энцикл., 1966. – С. 6–21.
2. Чигилейчик, А.В. Гражданско-правовая защита чести, достоинства и деловой репутации при распространении порочащих сведений в средствах массовой информации / А.В. Чигилейчик // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2018. – № 2. – С. 207–212.

УДК 347.65

И.А. Прокопович, курсант
Академии МВД Республики Беларусь

ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ИСТОРИИ РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТА НАСЛЕДОВАНИЯ

Институт наследования, как возможность передачи чего-то материального или нематериального в рамках одного рода, зародился с возникновением тех объектов, которые можно было передать.

Наследственное право в Древнем Риме регулировалось гражданским правом (*jus civile*) XII таблиц, законами, принятыми римскими собра-

ниями, которые, как правило, были очень строгими, и законом претора, который часто был более гибким. Институт наследования по завещанию в праве Древнего Рима впервые получил юридическое закрепление в Законах XII таблиц.

В большинстве случаев наследование в Риме не было возможно без завещания. Некоторые римские авторы говорят о составлении завещания как об обязанности (*officium*). Только *pater familias* (глава семьи мужского пола) мог составить завещание, в котором распоряжался всем имуществом. Но любой римский гражданин, достигший совершеннолетия, мог составить завещание на имущество, которым он владел по своему собственному праву.

Не римляне (перегрины) и люди с умственными недостатками не могли составлять завещания по римскому праву. Изгнанникам также не разрешалось составлять завещания, и этот запрет имел обратную силу – отправка в изгнание аннулировала любое завещание, которое изгнанник уже составил [1].

В Российской империи вопросы наследования были затронуты в Своде законов 1832 г. (в гл. 5 разд. I и гл. 1–5 разд. II кн. III «Свод законов гражданских»). Наследство представляло собой совокупность имуществ, прав и обязанностей наследодателя (особо среди обязанностей выделялись долги умершего). Для составления завещания завещатель должен был достигнуть 21 года и находиться «в здравом уме и твердой памяти». Во всех случаях недействительными являлись завещания самоубийц и лиц, лишенных по суду всех прав состояния, а в определенных случаях – и завещания лиц, состоявших под опекой, а также лиц духовного звания.

Свобода завещания ограничивалась лишь запретом завещать родовое имущество кому-либо помимо законных наследников. Завещание приобретенного имущества целиком отдавалось на усмотрение завещателя. Помимо завещания имущества в собственность или пожизненное владение наследников, в завещании могли содержаться распоряжения о назначении душеприказчика, а также о предоставлении завещателем определенных имущественных выгод (отказов) иным лицам. Завещание должно было совершаться в письменной форме на бумаге любого формата и размера, составляющей, однако, целый лист; завещание в устной форме не допускалось. Особо следует отметить тот факт, что мусульманам, жителям Закавказья было дозволено составлять завещания на половине листа на арабском языке [2].

Завещание должно было быть подписано завещателем, либо вместо него рукоприкладчиком. Для того чтобы завещание было действительным, нужны были подписи трех, а в особых случаях – двух свидетелей,

которые удостоверяли лишь подлинность завещания и нахождение завещателя при его составлении в здравом уме и твердой памяти. Завещание могло быть составлено без участия должностного лица и в этом случае называлось домашним. При желании завещателя составить завещание в публичном порядке допускалось нотариальное завещание, совершаемое при участии младшего нотариуса. К нотариально заверенным относились также завещания, которые были заверены капитанами судов, командирами армий и в госпиталях.

Таким образом, можно сделать вывод, что развитие института наследования происходило на протяжении длительного времени. Исходные правовые обычаи сменялись законодательными актами, которые регулировали процесс наследования. И это развитие привело к тому, что в настоящее время принятие наследства – это единое действие, относящееся ко всему наследственному имуществу, причитающемуся наследнику. Наследник, принявший какую-либо вещь или какое-либо иное имущество из состава наследства, приобретает право и на любое иное имущество, в том числе и то, которое будет обнаружено или появиться после принятия наследства.

Список использованных источников

1. Яковлева, М. Эволюция наследования [Электронный ресурс] / М. Яковлева // Nasledie.digital. – Режим доступа: <https://nasledie.digital/articles/evolyutsiya-nasledovaniya/>. – Дата доступа: 10.11.2023.

2. Зыков, М.А. Институт наследования по завещанию по Своду законов Российской империи / М.А. Зыков // Actualscience. – 2015. – Т. 1. – № 3. – С. 24–26.

УДК 347

Г.Б. Сакович, курсант

Академии МВД Республики Беларусь

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ АКТОВ ГРАЖДАНСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ БОРЬБЫ С КОРРУПЦИЕЙ

Анализ доктринальных подходов к пониманию коррупции как социального явления, а также нормы-дефиниции ее определения, закрепленные в актах отечественного и зарубежного законодательства, показывают, что все они имеют гражданско-правовое содержание (имущественные и личные неимущественные отношения, приобретение и отчуждение имущества, возможные сделки, заключаемые с третьими лицами, и т. д.) [1, с. 4]. В современной правовой антикоррупционной

доктрине широко представлены гражданско-правовые категории, которые не получили нормативного закрепления в Законе Республики Беларусь от 15 июля 2015 г. № 305-З «О борьбе с коррупцией», что снижает эффективность правоохранительной деятельности.

В современном белорусском гражданском законодательстве отсутствуют императивные правовые нормы, позволяющие признавать сделки, совершенные при коррупционном поведении субъектов, недействительными, а нормы, изложенные в ст. 169 и 170 Гражданского кодекса Республики Беларусь от 7 декабря 1998 г. № 218-З (ГК), не являются универсальными механизмами гражданско-правового воздействия, так как не позволяют охватить все возможные варианты коррупционного поведения субъектов.

В целях совершенствования национального законодательства в сфере борьбы с коррупцией представляется оправданным пересмотреть существующий механизм признания сделки недействительной в случаях, когда при ее заключении умысел сторон был направлен на улучшение материального положения выгодопреобретателя вследствие совершения им коррупционного деяния, что позволит существенно увеличить эффективность деятельности правоохранительных органов в борьбе с коррупцией и спрофилировать заключение недействительных сделок в соответствии с законодательством в будущем. Целесообразно в ГК нормативно закрепить понятие «коррупционная сделка» и регламентировать порядок и условия применения правовых последствий ее недействительности.

Предлагается следующее определение коррупционной сделки: «Коррупционная сделка, то есть сделка, совершенная государственным должностным или приравненным к нему лицом либо иностранным должностным лицом в целях противоправного получения имущества или другой выгоды в виде работы, услуги с целью совершения этим государственным должностным или приравненным к нему лицом либо иностранным должностным лицом действий или воздержания от их совершения при исполнении своих служебных (трудовых) обязанностей, а также совершение указанных действий от имени или в интересах юридического лица, в том числе иностранного, ничтожна».

Указанную норму предлагается нормативно закрепить, дополнив ст. 171 п. 3 и изменив ее название с «Недействительность мнимой и притворной сделок» на «Недействительность мнимой, притворной и коррупционной сделок».

Реализация указанного предложения позволит разграничить сделки, совершение которых запрещено законодательством, и коррупционные сделки, многие из которых фактически законодательством не запреще-

ны, и, руководствуясь принципами разумности, добросовестности и виновности, не могут быть сразу признаны недействительными.

Считаем целесообразным исключить указанную в подп. 10 ч. 2 ст. 236 ГК «безвозмездное изъятие имущества в случаях, предусмотренных законодательными актами в сфере борьбы с коррупцией» как меру гражданско-правового принуждения, содержание которой обладает большой степенью правовой неопределенности и вступает в правовой конфликт с понятием «конфискация». Полагаем, что при нормативном закреплении в национальном законодательстве понятия «коррупционная сделка» правовые последствия ее недействительности будут применяться в рамках института реституции.

Название в рамках осуществленного перевода на русский и белорусский языки ратифицированной Республикой Беларусь Конвенции о гражданско-правовой ответственности за коррупцию, заключенной в г. Страсбург 4 ноября 1999 г., не в полном объеме соответствует ее содержанию, поскольку включает в себя не только гражданско-правовую ответственность, но и иные меры гражданско-правового принуждения, что должно быть учтено в нормотворческой деятельности Республики Беларусь в рамках совершенствования антикоррупционного законодательства.

Список использованных источников

1. Белозерцев, С.М. Некоторые аспекты определения понятия коррупции / С.М. Белозерцев // Вестн. Вост.-Сибир. ин-та М-ва внутр. дел России. – 2010. – № 1. – С. 3–8.

УДК 347.25

Н.А. Соловцов, курсант

Академии МВД Республики Беларусь

ЗАЩИТА НЕКОТОРЫХ НЕИМУЩЕСТВЕННЫХ ПРАВ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

В Республике Беларусь сотрудники органов внутренних дел имеют высокий правовой и социальный статус. Работники правоохранительных органов, выполняя служебные обязанности, нацеленные на обеспечение законности и общественной безопасности, часто сталкиваются с угрозами в свой адрес и членов их семей, поэтому правовая защита сотрудников правоохранительных органов и членов их семей в Беларуси представляет собой актуальную проблему.

В современном обществе появилось сравнительно новое слово «кибербуллинг». «Кибербуллинг» определяется как «агрессия, которая носит повторяющийся характер и осуществляется одним или несколькими индивидуумами при помощи электронных устройств по отношению к жертве». Жертвами кибертравли является не только молодежь, но и вполне состоявшиеся взрослые люди.

Кибербуллинг или травля в интернете – это не оторванная от жизни ситуация. Это то, с чем сталкиваются сотрудники милиции разных должностей и званий, стоящие на страже правопорядка в стране, а также члены их семей.

В юридическом смысле с травлей в интернете сложилась парадоксальная ситуация. Так, например, в Беларуси травля в сети есть, а закона 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 от 6 января 2021 г. № 91-3. Если же речь идет о клевете, оскорблении или угрозе жизни и здоровью граждан, то эти составы преступлений содержит Уголовный кодекс Республики Беларусь от 9 июля 1999 г. № 275-3 (УК) в ст. 188 «Клевета», ст. 189 «Оскорбление», ст. 186 «Угроза убийством, причинением тяжких телесных повреждений или уничтожением имущества». Однако крайне редко с помощью этих норм получается добиться справедливости за травлю в интернете.

Кибербуллинг против сотрудников органов внутренних дел Беларуси и членов их семей особенно возрос в период массовых беспорядков в стране, когда на улицы и площади городов выходили агрессивно настроенные граждане, которые били витрины магазинов, переворачивали автомобили, сооружали баррикады, а сотрудники милиции им противостояли, сохраняя общественный порядок, мир и спокойствие граждан.

Анализируя различные ситуации, связанные с кибербуллингом, можно констатировать, что некоторые молодые люди, чувствуя мнимую анонимность интернета, пытаются сорвать зло, унижить, оскорбить тех, кто им противостоит, т. е. сотрудников правоохранительных органов и членов их семей. Они надеются, что их не вычислят, не найдут, хотя 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», ст. 369 «Оскорбление представителя власти»). Кроме того, многие из правонарушителей употребляли алкоголь, потребляли наркотические средства и психотропные вещества.

В обостренной социальной ситуации сотрудники милиции показали себя достойными защитниками правопорядка. Однако при всей защищенности сотрудники правоохранительных органов и члены их семей нуждаются в более серьезной правовой защите от кибербуллинга в интернете.

Гражданско-правовая ответственность за противоправные посяательства включает в себя обязательство возмещения вреда, нанесенного сотрудникам правоохранительных органов и их семьям в результате киберпреступлений. Защита их прав в цифровом пространстве требует ужесточения как уголовного, так и гражданского законодательства.

Мировая практика относит кибербуллинг к преступлениям, которые предусмотрены уголовным законодательством.

Мы считаем, что белорусскому законодателю следует ввести в уголовное законодательство такой самостоятельный вид преступления, как «кибербуллинг», и отнести его к тяжким.

Кроме того, в эту статью необходимо включить и гражданско-правовую ответственность причинителя вреда, которая будет выражена в возмещении того ущерба, который был причинен противоправным деянием.

УДК 347.1

К.С. Судникович, студент
Академии МВД Республики Беларусь

О НЕОБХОДИМОСТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПЕРЕЧНЯ ОБЪЕКТОВ ГРАЖДАНСКИХ ПРАВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Объекты гражданских правоотношений – это блага, в связи с которыми возникают, изменяются и прекращаются гражданские права и обязанности. Они составляют предмет гражданского права и отражают разнообразие материальных и духовных ценностей, которые могут быть предметом гражданского оборота. В ст. 128 Гражданского кодекса Республики Беларусь от 7 декабря 1998 г. № 218-3 (ГК) закреплены следующие виды объектов гражданских прав:

вещи, включая деньги и ценные бумаги, иное имущество, в том числе имущественные права;

работы и услуги;

нераскрытая информация;

исключительные права на результаты интеллектуальной деятельности и средства индивидуализации участников гражданского оборота, товаров, работ или услуг;

нематериальные блага.

Стоит отметить, что в современных условиях развития информационных технологий, науки и культуры, а также в связи с изменением социальных потребностей и ценностей граждан возникает необходимость расширения видов объектов гражданских прав, а также уточнения их правового режима. В этой связи актуальным является исследование теоретических и практических аспектов расширения видов объектов гражданских прав Республики Беларусь, а также выявление проблем и перспектив совершенствования законодательства в этой области.

Расширение видов объектов гражданских прав происходит в результате появления новых благ, которые могут быть предметом гражданского оборота, а также в результате изменения правового режима уже существующих благ [1, с. 181]. Выделяют два аспекта: качественный и количественный.

Качественный аспект расширения видов объектов гражданских прав заключается в том, что появляются новые блага, которые раньше не считались объектами гражданских прав, а теперь имеют статус объектов. Это происходит потому, что новые блага обладают признаками, которые отличают их от старых объектов гражданских прав, такие как неоднородность, неисчерпаемость, неотчуждаемость, неограниченность, трансграничность и др. Например, в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 21 декабря 2017 г. № 8 «О цифровой экономике» новыми объектами гражданских прав в сфере информационных технологий являются базы данных, доменные имена, электронные документы, электронные деньги, криптовалюты, смарт-контракты и т. п. Проект Закона Республики Беларусь «Об обращении с генетическими ресурсами» предусматривает, что в сфере науки и медицины новыми объектами гражданских прав станут генетические ресурсы, биологические материалы, биомедицинские данные, трансплантаты, клеточные линии, генетические конструкции. В сфере культуры такими новыми объектами гражданских прав являются культурные ценности, культурное наследие, фольклор, традиционные знания и др.

Количественный аспект расширения видов объектов гражданских прав заключается в том, что увеличивается число благ, которые признаются объектами гражданских прав, а также уточняется и разделяется их правовой режим. Это происходит потому, что существующие блага получают новые характеристики, функции, способы использования и оборота, а также потому, что нужно учитывать их особенности и специфику. Например, в сфере информационных технологий такими уточнениями и разделением правового режима объектов гражданских прав являются классификация информации по степени доступности,

характеру содержания, способу представления. В сфере науки и медицины такими уточнениями и разделениями правового режима объектов гражданских прав являются классификация генетических ресурсов по происхождению, виду, статусу и т. п. В сфере культуры такими уточнениями и разделениями правового режима объектов гражданских прав являются классификация культурных ценностей по форме, значению, принадлежности и др.

Для расширения видов объектов гражданских прав стоит сделать перечень данных объектов открытым. Для этого необходимо собрать и проанализировать информацию о существующих и потенциальных объектах гражданских прав, которые могут быть предметом гражданского оборота в Республике Беларусь. Для этого можно использовать различные источники, такие как законодательство, судебная практика, научная литература, международные документы, статистические данные, опросы и т. д. Стоит систематизировать и классифицировать также объекты гражданских прав по разным критериям, таким как физическая или юридическая природа; материальная или нематериальная сущность; отчуждаемость или неотчуждаемость; ограниченность или неограниченность. Для этого можно использовать различные методы: анализ, сравнение, обобщение, типология, классификация и др. И в конечном итоге оформить перечень видов объектов гражданских прав Республики Беларусь в виде нормативного документа, а именно – внести изменения в ст. 128 ГК.

Преимущества открытого перечня объектов гражданских прав много. Например, это:

- позволяет учитывать разнообразие и динамику объектов гражданских прав, которые появляются в связи с развитием общества и экономики, а также с появлением новых сфер деятельности и новых форм собственности;

- способствует удовлетворению потребностей и интересов субъектов гражданских правоотношений, которые могут иметь, пользоваться, продавать, покупать, дарить, наследовать и т. д. различные виды объектов гражданских прав;

- повышает эффективность и безопасность гражданского оборота, так как обеспечивает определенность и прозрачность правового режима объектов гражданских прав, а также защиту прав и законных интересов субъектов гражданских правоотношений;

- способствует гармонизации национального законодательства с международными стандартами и лучшими практиками, так как учитывает мировые тенденции и инновации в области объектов гражданских прав.

В результате вышеизложенного можно сделать вывод о том, что расширение видов объектов гражданских прав происходит в связи с постоянным развитием общества и экономики, а также с появлением новых сфер деятельности и новых форм собственности.

Следует отметить также, что данный аспект имеет как положительные, так и отрицательные стороны. С положительной стороны, расширение видов объектов гражданских прав способствует удовлетворению потребностей и интересов субъектов гражданских правоотношений, развитию гражданского оборота, повышению эффективности и безопасности гражданского оборота.

С отрицательной стороны, расширение видов объектов гражданских прав вызывает ряд проблем, таких как неопределенность и несовершенство правового режима новых объектов гражданских прав, сложность определения субъектов, объектов и содержания прав и обязанностей по отношению к новым объектам гражданских прав, конфликт интересов и ценностей различных субъектов гражданских правоотношений, а также риск нарушения прав и законных интересов субъектов гражданских правоотношений.

Список использованных источников

1. Колбасин, Д.А. Гражданское право : учеб. пособие : в 2 ч. / Д.А. Колбасин ; учреждение образования «Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь». – Минск : Акад. МВД, 2017. – Ч. 1. – 488 с.

УДК 346.11

А.Л. Талалева, аспирант
юридического факультета
Белорусского государственного университета

ПРИНЦИП СВОБОДЫ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ОБЩЕСОЦИАЛЬНЫЙ КОНТЕКСТ

Природа принципа свободы хозяйственной (экономической) деятельности, который нашел отражение на уровне Конституции Республики Беларусь 1994 г. в ст. 13, является не до конца исследованной в науке в силу комплексного характера данного принципа. В частности, принцип свободы хозяйственной деятельности применим в рамках осуществления публичной хозяйственной деятельности (например, институты государственного предпринимательства, государственной монополии), частной хозяйственной деятельности (институт частного предпринимательства) и т. д. [1].

Рассматривая природу принципа свободы хозяйственной деятельности, в первую очередь стоит отметить, что место данного принципа находится в системе принципов, регулирующих хозяйственную деятельность. Так, Н.Л. Бондаренко определяет принцип свободы хозяйственной деятельности в качестве первоочередного среди иных принципов хозяйственного права [2, с. 193]. Однако это утверждение не запрещает рассматривать указанный принцип более широко и одновременно изучать его в общесоциальном контексте для целей исследования влияния данного принципа на государственное регулирование экономики, в том числе на государственное прогнозирование и планирование.

В связи с принятием Закона Республики Беларусь от 12 июля 2023 г. № 279-З «Об изменении Закона Республики Беларусь „О государственном прогнозировании и программах социально-экономического развития Республики Беларусь“», который вступил в силу с 21 апреля 2024 г., за исключением отдельных положений, принята новая редакция ныне действующего Закона Республики Беларусь от 5 мая 1998 г. № 157-З «О государственном прогнозировании и программах социально-экономического развития Республики Беларусь» (далее – Закон о государственном прогнозировании и государственном планировании).

Согласно ст. 2 Закона о государственном прогнозировании и государственном планировании государственное прогнозирование и планирование основываются на принципах, в том числе научной обоснованности, системности, открытости, преемственности и непрерывности, реалистичности, сценарности (вариантности) прогнозов и др. Иными словами, в новой редакции указанного закона, в отличие от предыдущей, прямо поименованы принципы, лежащие в основе государственного прогнозирования и планирования.

Принципы присущи абсолютно всем явлениям и процессам [3, с. 27]. Согласно положениям Закона о государственном прогнозировании и государственном планировании понятие принципа научной обоснованности включает в себя определение целей и задач социально-экономического развития, способов достижения поставленных целей и решение поставленных задач на основании результатов научных исследований. Соответственно, результаты научных исследований лежат в основе достижения целей и задач социально-экономического развития, что усиливает важность исследования принципов, определяющих содержание документов в сфере государственного прогнозирования и планирования.

Принцип свободы хозяйственной деятельности можно рассматривать в качестве определяющего в рамках государственного прогнозиро-

вания и планирования по нескольким причинам, среди которых можно выделить нижеследующие.

Во-первых, допустимость указанного принципа в сфере государственного прогнозирования и планирования следует из применимости принципа научной обоснованности в данной сфере. Так, закрепление принципа научной обоснованности говорит о допустимости не только правовых принципов, но и принципов, имеющих иную природу, в рамках государственного прогнозирования и планирования. Более того, содержание принципа научной обоснованности предполагает применение целого комплекса результатов научных исследований в указанной сфере, в том числе может предполагать применение принципа свободы хозяйственной деятельности.

Во-вторых, данный принцип непосредственно связан с иными поименованными в Законе о государственном прогнозировании и государственном планировании принципами: системность, открытость, реалистичность, сценарность (вариантность) прогнозов, гибкость, эффективность.

В-третьих, государственное регулирование хозяйственной деятельности, которое непосредственно связано с государственным прогнозированием и планированием, можно рассматривать в широком и узком смыслах. На взгляд В.Н. Годунова, в соответствии с широким подходом государственное регулирование хозяйственной деятельности включает определение государством принципов и форм осуществления хозяйственной деятельности, определение полномочий государственных органов в сфере экономики и т. д. [4]. Именно данный подход позволяет комплексно исследовать государственное регулирование хозяйственной деятельности, а также рассматривать принцип свободы хозяйственной деятельности в качестве определяющего при государственном прогнозировании и планировании [4].

Соответственно, принцип свободы хозяйственной (экономической) деятельности можно рассматривать в качестве одного из ключевых принципов, который задает общесоциальный контекст при установлении правовых и организационных основ государственного прогнозирования и планирования, а также при разработке документов государственного прогнозирования и планирования.

Список использованных источников

1. Хозяйственное право : электрон. учеб.-метод. комплекс для специальностей: 1-24 01 02 «Правоведение», 1-24 01 03 «Экономическое право», 1-23 01 06-01 «Политология (политико-юридическая деятельность)» / Н.Л. Бондаренко

[и др.] ; Беларус. гос. ун-т, юрид. фак., каф. хоз. права. – Минск : БГУ, 2022. – 197 с.

2. Бандарэнка, Н.Л. Канстытуцыйная прырода прынцыпаў заканадаўства Рэспублікі Беларусь аб гаспадарчай дзейнасці / Н.Л. Бандарэнка // Весн. Канстытуц. Суда Рэсп. Беларусь. – 2020. – № 4. – С. 191–200.

3. Дробязко, С.Г. Принципы в праве / С.Г. Дробязко // Проблемы развития юридической науки и совершенствование правоприменительной практики : сб. науч. тр. – Минск : БГУ, 2005. – С. 27–33.

4. Годунов, В.Н. Государственное регулирование хозяйственной деятельности: содержание и правовые основы [Электронный ресурс] / В.Н. Годунов. – Режим доступа: https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/19816/1/11_%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D1%83%D0%BD%D0%BE%D0%B2.pdf. – Дата доступа: 12.10.2023.

УДК 347.77

П.А. Тарасов, адъюнкт

Академии МВД Республики Беларусь

О ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЕ ИНФОРМАЦИИ, СОСТАВЛЯЮЩЕЙ СЛУЖЕБНУЮ ТАЙНУ

Современные общественные отношения, возникающие по поводу тех или иных благ, нуждаются в постоянном правовом регулировании. Развитие новых технологий вынуждает обладателей различной информации искать способы ее гражданско-правовой защиты. Многие виды сведений являются конфиденциальными и охраняются с помощью установления специальных правовых режимов – тайн. Нормы гражданского права регулируют отношения, складывающиеся по поводу информации, составляющей различные виды тайн, одним из которых является служебная тайна.

Актуальность рассматриваемого вопроса обусловлена тем, что физические и юридические лица нуждаются в защите своих прав. Особенно это проявляется в случае разглашения о них информации, составляющей служебную тайну, должностными лицами государственных органов, а также коммерческих и иных организаций, при выполнении данной категорией своих служебных обязанностей. Необходимо обратиться к законодательству, регламентирующему порядок защиты прав на информацию, составляющую служебную тайну, а также определить способы гражданско-правовой защиты таких сведений.

Различным аспектам защиты конфиденциальной информации, составляющей служебную тайну, уделялось внимание в работах спе-

циалистов в области правоповедения (Е.А. Зверевой, О.И. Яхновича, А.В. Шитикова), в том числе в рамках диссертационных исследований (Л.К. Терещенко, А.А. Фатьянова, А.В. Швецова). Данный вопрос и сегодня представляет научный интерес.

В наше время различные сведения, принадлежащие физическим и юридическим лицам, являются объектами гражданских прав, которые представлены в виде нематериальных благ, нераскрытой информации и т. д. Современный Гражданский кодекс Республики Беларусь от 7 декабря 1998 г. № 218-3 (ГК) не дает четкого понимания, что является служебной тайной. Это делает проблемным определение способов защиты гражданских прав на составляющую ее информацию. Для решения данного вопроса следует определить, какие именно сведения относятся к служебной тайне.

Однозначного понимания содержания служебной тайны нет и среди современных ученых-правоведов. Е.А. Зверева определяет ее как «режим конфиденциальной информации, которая стала известна работнику (должностному лицу) в связи с выполнением своих трудовых (служебных) обязанностей на основании трудового или иного договора» [1, с. 165]. По мнению О.И. Яхновича, «служебная тайна представляет собой отдельный вид информации ограниченного доступа, связанный с деятельностью государственных органов» [2, с. 50]. По нашему мнению, автор акцентирует внимание на подобного рода связи на основании единственной легальной дефиниции рассматриваемого понятия, которое содержится в Законе Республики Беларусь от 19 июля 2010 г. № 170-3 «О государственных секретах». Так, в соответствии со ст. 16 указанного законодательного акта служебную тайну составляют «сведения, в результате разглашения или утраты которых может быть причинен существенный вред национальной безопасности Республики Беларусь». Полагаем, учитывая то, что она может представлять собой составную часть государственной тайны, отношения в указанной сфере выходят за пределы гражданско-правового регулирования.

На наш взгляд, нераскрытой информацией в виде служебной тайны, которую упоминает ГК, следует считать сведения, упоминаемые в ст. 18¹ Закона Республики Беларусь от 10 ноября 2008 г. № 455-3 «Об информации, информатизации и защите информации». Конкретизирует перечень этих данных постановление Совета Министров Республики Беларусь от 12 августа 2014 г. № 783 «О служебной информации ограниченного распространения и информации, составляющей коммерческую тайну» (далее – постановление № 783-2014 г.). Названный акт законодательства определяет перечень тех сведений, которые относятся к служебной информации ограниченного распространения. К ним, в том числе от-

носится информация, связанная с осуществлением профессиональной деятельности гражданами. Полагаем, что именно такая информация будет являться служебной тайной, охраняемой нормами гражданского права. Вместе с тем в настоящее время имеется объективная необходимость в конкретизации определения «служебная тайна» в гражданском законодательстве Республики Беларусь.

Одним из примеров нарушения гражданских прав физических лиц в сфере информации можно назвать разглашение кадровым работником организации персональных данных сотрудников, выполняющих должностные обязанности в правоохранительной деятельности (в том числе органов внутренних дел). Постановление № 783-2014 г. относит к служебной информации ограниченного распространения те сведения, распространение которых может создать угрозу личной безопасности сотрудников, членов их семей, а также принадлежащему им имуществу (ст. 28). Способы защиты нарушенных гражданских прав, в том числе по поводу такого вида информации, определены в ГК. Их можно разделить на связанные с личными неимущественными правами граждан и те, которые связаны с защитой их имущественных прав.

К первому способу гражданско-правовой защиты интересов лиц, в сфере служебной тайны (служебной информации ограниченного распространения), стоит отнести такую меру, как компенсация морального вреда. В частности, гражданско-правовая ответственность, по мнению А.А. Фатьянова, наступает за разглашение персональных данных [3, с. 154]. Так, сотрудник органов внутренних дел (или член его семьи) в случае причинения ему (им) вреда в результате разглашения служебной информации может обратиться в суд с целью получения денежной компенсации морального вреда от ответчика (работника или организации).

Ко второму способу следует отнести возмещение убытков. Его применение возможно в том случае, если в результате разглашения конфиденциальных сведений служебного характера было повреждено имущество одного из участников гражданских правоотношений. Использование субъектами рассмотренных способов защиты в указанной сфере свидетельствует о гражданско-правовой природе отношений, складывающихся по поводу информации.

Подводя итог, необходимо отметить то, что в настоящее время в гражданском законодательстве установлены нормы права, регулирующие отношения, связанные с защитой такой информации. Однако правовой институт служебной тайны требует своего дальнейшего развития. В частности, для совершенствования способов гражданско-правовой защиты информации, составляющей служебную тайну, необходимо четкое определение данного понятия в ГК, выделение системы субъектов

рассматриваемых отношений, а также уточнение их гражданских прав и обязанностей.

Список использованных источников

1. Зверева, Е.А. Правовой режим информации в отношениях с участием субъектов предпринимательской деятельности / Е.А. Зверева. – М. : Юстициформ, 2008. – 400 с.

2. Яхнович, О. Определение содержания информации, составляющей служебную тайну / О. Яхнович // Юстиция Беларуси. – 2016. – № 10. – С. 47–51.

3. Фатьянов, А.А. Тайна и право (основные системы ограничений на доступ к информации в российском праве) : монография / А.А. Фатьянов. – М. : МИФИ, 1998. – 284 с.

УДК 347.51

А.А. Теслюк, курсант

Академии МВД Республики Беларусь

ЗАЩИТА ЧЕСТИ И ДОСТОИНСТВА ЧЛЕНОВ СЕМЕЙ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Органы внутренних дел (ОВД) выполняют важную функцию в обществе, обеспечивая его безопасность и защиту от противоправных посягательств. Сотрудник ОВД, являясь государственным служащим, обладает соответствующим правовым статусом, который включает необходимые правовые гарантии и меры правовой защиты. Однако служба в ОВД затрагивает интересы не только самого сотрудника ОВД, но также и членов его семьи, на которых статус государственного служащего не распространяется. В определенных обстоятельствах в связи с осуществлением сотрудником ОВД профессиональной деятельности честь и достоинство членов семьи сотрудника ОВД могут становиться объектами противоправных посягательств. В связи с вышеизложенным считаем, что исследование правового регулирования защиты чести и достоинства членов семьи сотрудника ОВД является в настоящее время весьма актуальным.

Современное правовое регулирование, относящееся к сфере правовой защиты чести и достоинства, включает нормы международного права, а также нормы национального права, выраженного в актах законодательства общего и специального характера.

В соответствии с частью первой ст. 28 Конституции Республики Беларусь 1994 г. каждый имеет право на защиту от незаконного вмешательства в его частную жизнь, в том числе от посягательства на тайну

его корреспонденции, телефонных и иных сообщений, на его честь и достоинство.

Данное положение Конституции Республики Беларусь развивает норму ст. 12 Всеобщей декларации прав человека и гражданина 1948 г., согласно которой никто не может подвергаться произвольному вмешательству в его личную и семейную жизнь, произвольным посягательствам на неприкосновенность жилища, тайну его корреспонденции или на его честь и репутацию. Каждый человек имеет право на защиту с помощью правовых средств от такого вмешательства и таких посягательств.

Правовой статус сотрудника ОВД в числе прочих элементов включает необходимые правовые гарантии и меры правовой защиты. Честь и достоинство сотрудника ОВД находятся под специальной правовой охраной нормами различных отраслей права, например, конституционного, гражданского, административного, уголовного. Честь и достоинство членов семьи сотрудника ОВД, не обладающих специальным правовым статусом, охраняются общими нормами указанных отраслей права.

Защита чести и достоинства членов семей сотрудников ОВД обеспечивается различными средствами: правовыми, организационными, техническими и др.

Так, защита чести и достоинства членов семей сотрудников ОВД требует обеспечения конфиденциальности личной информации. В Республике Беларусь вопросам защиты персональных данных уделяется внимание на уровне законодательного регулирования. В Законе Республики Беларусь от 7 мая 2021 г. № 99-З «О защите персональных данных» под персональными данными понимается любая информация, относящаяся к идентифицированному физическому лицу или физическому лицу, которое может быть идентифицировано.

Важной составляющей в указанной сфере является деятельность ОВД по обеспечению сотрудников ОВД и членов их семей необходимой правовой помощью и защитой в случае возникновения конфликтных ситуаций или покушения на их честь и достоинство. Это может выражаться в консультативной помощи, юридической помощи, публичном освещении посягательств на честь и достоинство сотрудников ОВД и членов их семей.

Повышение уровня правового сознания населения будет способствовать снижению количества фактов противоправных посягательств на честь и достоинство сотрудников ОВД и членов их семей в частности и предупреждению правонарушений в обществе в целом. Достижению подобного результата способствует формирование положительного

имиджа ОВД, расширение каналов коммуникации ОВД с обществом, реализация обучающих программ для сотрудников ОВД по повышению профессиональной этики и коммуникационных навыков.

Таким образом, правовое регулирование защиты чести и достоинства имеет национальное и международное правовое регулирование. Члены семьи сотрудника ОВД не обладают правовым статусом государственного служащего, в связи с чем защита их чести и достоинства обеспечивается правовыми нормами общего характера. Современное законодательство Республики Беларусь уделяет значительное внимание вопросам обращения с персональными данными. Деятельность ОВД должна включать меры, способствующие оказанию содействия сотрудникам ОВД и членам их семей в случае противоправных посягательств на их честь и достоинство, имеющих место в связи с профессиональной деятельностью сотрудника ОВД. Расширение каналов коммуникации ОВД с обществом будет способствовать формированию правового сознания населения, и, как следствие, снижению противоправных посягательств на честь и достоинство членов семей сотрудников ОВД.

УДК 347.155

Е.С. Шульган, студентка
юридического факультета
Белорусского государственного университета

**ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ОГРАНИЧЕНИЯ ДЕЕСПОСОБНОСТИ
ГРАЖДАНИНА (ФИЗИЧЕСКОГО ЛИЦА)
ПО ГРАЖДАНСКОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Никто не может быть ограничен в правоспособности и дееспособности иначе, как в случаях и в порядке, установленных законом.

Согласно п. 1 ст. 30 Гражданского кодекса Республики Беларусь от 7 декабря 1998 г. № 218-З (далее – ГК Республики Беларусь) гражданин, который вследствие злоупотребления спиртными напитками, наркотическими средствами либо психотропными веществами, их аналогами ставит свою семью в тяжелое материальное положение, может быть ограничен в дееспособности судом в порядке, установленном гражданским процессуальным законодательством. Над ним устанавливается попечительство. Постановлением Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 16 декабря 2004 г. № 13 «О практике рассмотрения судами дел о признании гражданина ограничено дееспособным или не-

дееспособным, а также о признании гражданина дееспособным либо об отмене ограничения дееспособности» определено, что для признания гражданина ограниченно дееспособным не требуется, чтобы гражданин являлся хроническим алкоголиком или наркоманом. Вместе с тем, чтобы выяснить, злоупотребляет ли гражданин спиртными напитками, могут быть истребованы сведения о привлечении его к административной и уголовной ответственности в состоянии алкогольного опьянения или вызванного потреблением наркотических средств либо психотропных веществ. Для того чтобы доказать факт тяжелого материального положения семьи в результате действий гражданина, злоупотребляющего спиртными напитками, необходимо подтвердить, что он не участвует в содержании членов семьи, нуждающихся в помощи, не несет расходы по обеспечению соответствующих бытовых условий, по оплате коммунальных платежей, а также не принимает участие в затратах по ведению домашнего хозяйства и т. п. Учитываются также расходы семьи на содержание злоупотребляющего спиртными напитками, наркотическими средствами либо психотропными веществами. В случае если гражданин не принимает участие в расходах по содержанию семьи не вследствие злоупотребления спиртными напитками, наркотическими средствами либо психотропными веществами, а в связи с отсутствием постоянного заработка или дохода по объективным причинам (например, болезнь), то он не может быть ограничен в дееспособности [1, с. 87–88].

В соответствии с п. 2 ст. 30 ГК Республики Беларусь гражданин, у которого вследствие психического расстройства (заболевания) ограничена способность понимать значение своих действий или руководить ими, может быть ограничен в дееспособности судом в порядке, установленном гражданским процессуальным законодательством. Над ним устанавливается попечительство. Гражданин, дееспособность которого ограничена вследствие психического расстройства (заболевания), вправе самостоятельно: 1) совершать мелкие бытовые сделки; 2) совершать сделки, направленные на безвозмездное получение выгод, не требующие нотариального удостоверения либо государственной регистрации; 3) совершать сделки по распоряжению средствами, предоставленными попечителем или с согласия последнего третьим лицом для определенной цели или свободного распоряжения; 4) получать заработок, пенсию и иные доходы и распоряжаться ими. Совершать другие сделки такой гражданин может с согласия попечителя. При наличии достаточных оснований суд по ходатайству попечителя либо органа опеки и попечительства может ограничить или лишить такого гражданина права самостоятельно распоряжаться своим заработком, пенсией и иными до-

ходами. Такой гражданин самостоятельно несет имущественную ответственность по совершенным им сделкам и за причиненный им вред.

Согласно ст. 30 Гражданского кодекса Российской Федерации от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (ГК РФ) ограничить гражданина в дееспособности можно только в судебном порядке, если он вследствие пристрастия к азартным играм, злоупотребления спиртными напитками или наркотическими средствами ставит свою семью в тяжелое материальное положение либо вследствие психического расстройства может понимать значение своих действий или руководить ими только при помощи других лиц. Следовательно, гражданин может быть ограничен в дееспособности в следующих случаях:

1) гражданин вследствие пристрастия к азартным играм, злоупотребления спиртными напитками или наркотическими средствами ставит свою семью в тяжелое материальное положение. Он вправе самостоятельно совершать мелкие бытовые сделки. Совершать другие сделки он может лишь с согласия попечителя. Однако такой гражданин самостоятельно несет имущественную ответственность по совершенным им сделкам и за причиненный им вред. Попечитель получает и расходует заработок, пенсию и иные доходы гражданина, ограниченного судом в дееспособности, в интересах подопечного в порядке, предусмотренном ст. 37 ГК РФ. При этом под пристрастием к азартным играм понимается психологическая зависимость, которая кроме труднопреодолимого влечения к игре характеризуется расстройствами поведения, психического здоровья и самочувствия гражданина, проявляется в патологическом влечении к азартным играм, потере игрового контроля, а также в продолжительном участии в азартных играх вопреки наступлению неблагоприятных последствий для материального благосостояния членов его семьи [2];

2) гражданин вследствие психического расстройства может понимать значение своих действий либо руководить ими только при помощи других лиц (в том числе в случае стойкого улучшения психического состояния гражданина, ранее признанного судом недееспособным). Такой гражданин совершает сделки, за исключением сделок, предусмотренных подп. 1 и 4 п. 2 ст. 26 ГК РФ, с письменного согласия попечителя. Сделка, совершенная таким гражданином, действительна также при ее последующем письменном одобрении его попечителем. Сделки, предусмотренные подп. 1 и 4 п. 2 ст. 26 ГК РФ, такой гражданин вправе совершать самостоятельно. Гражданин, ограниченный судом в дееспособности по основаниям, предусмотренным п. 2 ст. 30 ГК РФ, может распоряжаться выплачиваемыми на него алиментами, социальной пенсией, возмещением вреда здоровью и в связи со смертью кормильца и иными

предоставляемыми на его содержание выплатами с письменного согласия попечителя, за исключением выплат, которые указаны в подп. 1 п. 2 ст. 26 ГК РФ и которыми он вправе распоряжаться самостоятельно. Такой гражданин вправе распоряжаться указанными выплатами в течение срока, определенного попечителем. Распоряжение указанными выплатами может быть прекращено до истечения данного срока по решению попечителя. При наличии достаточных оснований суд по ходатайству попечителя либо органа опеки и попечительства может ограничить или лишить такого гражданина права самостоятельно распоряжаться своими доходами, указанными в подп. 1 п. 2 ст. 26 ГК РФ. Гражданин, дееспособность которого ограничена вследствие психического расстройства, самостоятельно несет имущественную ответственность по сделкам, совершенным им в соответствии со ст. 30 ГК РФ. За причиненный им вред такой гражданин несет ответственность в соответствии с ГК РФ.

Таким образом, сделав анализ норм белорусского и российского гражданского законодательства, выявлено дополнительное основание в п. 1 ст. 30 ГК РФ – пристрастие к азартным играм. На наш взгляд, ввиду актуальности такой проблемы в современном обществе стоит дополнить соответственно содержание п. 1 ст. 30 ГК Республики Беларусь данным основанием ограничения дееспособности граждан (физических лиц).

Список использованных источников

1. Витушко, В.А. Гражданское право. Общая часть : учеб. пособие / В.А. Витушко [и др.]. – Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2022. – 464 с.
2. Прокуратура Оренбургской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://epp.genproc.gov.ru/web/proc_56/activity/legal-education/explain/. – Дата доступа: 05.11.2023.

Раздел 2

ОБЕСПЕЧЕНИЕ СЛУЖЕБНО-ТРУДОВЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ПРАВ СОТРУДНИКОВ И РАБОТНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

УДК 347.25

С.И. Акуленко, курсант
Академии МВД Республики Беларусь

РАБОЧЕЕ (СЛУЖЕБНОЕ) ВРЕМЯ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Актуальность темы данной работы предопределяется необходимостью исследования особенностей правового регулирования общественных отношений, которые определяют порядок применения правовых норм, регулирующих режим рабочего (служебного) времени в условиях формирования цифровой экономики и интеграционных процессов.

Понятие «рабочее время» используется в трудовом законодательстве Российской Федерации и Республике Беларусь по-разному: согласно ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ТК РФ) рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности. Согласно ч. 1 ст. 110 Трудового кодекса Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З (далее – ТК Республики Беларусь) рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с ТК Республики Беларусь, иными актами законодательства о труде, локальными правовыми актами и условиями трудового договора обязан находиться на рабочем месте или в ином установленном по согласованию с нанимателем месте и исполнять трудовые обязанности, а также время работы, выполняемой по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, работа в выходные дни, а также в государственные праздники и праздничные дни).

Рабочее время нормируется путем установления норм его продолжительности на протяжении календарной недели (рабочая неделя) и в течение суток (рабочий день, рабочая смена). Нормирование продол-

жительности рабочего времени осуществляется нанимателем с учетом ограничений, установленных ТК Республики Беларусь и коллективным договором.

В Российской Федерации и в Республике Беларусь нормативно закреплена минимальная продолжительность рабочего времени, порядок его установления и изменения, а также определены права и обязанности сторон в отношении рабочего времени. Основными видами рабочего (служебного) времени являются: полный рабочий день – продолжительность не менее 8 часов в день и не более 40 часов в неделю; сокращенный рабочий день – продолжительность не более 7 часов в день и не более 35 часов в неделю; неполное рабочее время – продолжительность менее 8 часов в день и менее 40 часов в неделю.

Фактическое рабочее время учитывается с момента прихода работника на место выполнения работы согласно правилам внутреннего трудового распорядка, графику работ (сменности) или особого указания нанимателя и до момента фактического освобождения от работы в этот рабочий день (смену).

В отношении сотрудников органов внутренних дел принято использовать понятие «служебное время», это характерно как для законодательства Российской Федерации, так и Республики Беларусь, при этом определение указанного понятия в нормативных правовых актах, регулирующих порядок прохождения службы в органах внутренних дел Беларуси, отсутствует. Установленное служебное время должно характеризоваться двумя юридически значимыми признаками: когда и где сотрудник обязан выполнять свою служебную функцию, при этом «Когда» определяется согласно внутреннему служебному распорядку и (или) графиками несения службы, «Где» – местом несения службы.

Согласно п. 120 Указа Президента Республики Беларусь от 15 марта 2012 г. № 133 «О вопросах прохождения службы в органах внутренних дел Республики Беларусь» продолжительность служебного времени устанавливается Министром, исходя из особенностей деятельности органов внутренних дел и в соответствии с законодательством о труде. Следует отметить, что правовое регулирование служебного времени военнослужащих и сотрудников органов внутренних дел, а также других правоохранительных органов осуществляется актами специального законодательства, содержащими во многих случаях бланкетные нормы.

Сотрудники органов внутренних дел работают в сменном графике или с ненормированным режимом рабочего времени, что требует определенных мер для оптимизации служебного времени и повышения эффективности его использования. Для этого можно использовать различные методы, такие, как разработка графика работы, обеспечивающего

возможность отдыха и восстановления сил, проведение мероприятий по профилактике и лечению заболеваний, совмещение работы и обучения, внедрение новых технологий несения службы и проч.

В целом правильный режим служебного времени является важным аспектом организации деятельности сотрудников милиции и должен быть установлен в соответствии с требованиями законодательства и потребностями работников.

На основе проведенного анализа можно сделать следующие выводы. Разнообразии видов рабочего (служебного) времени позволяет учитывать различные потребности и возможности работников, что способствует повышению производительности труда и удовлетворенности от осуществляемой социально полезной деятельности. Гибкий график работы и удаленная работа позволяют более эффективно использовать время и ресурсы, а также снижают нагрузку на транспортную инфраструктуру и экологическую обстановку. Важно продолжать исследования в области анализа видов рабочего (служебного) времени и разрабатывать новые подходы к его регулированию и организации. Это поможет повысить эффективность работы организаций, улучшить условия труда и обеспечить соблюдение прав работников (сотрудников).

УДК 355.11

М.В. Альхимович, А.В. Кисель, курсанты
Военной академии Республики Беларусь

О ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РИСКЕ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

Особенности выполнения задач военной службы как вида государственной службы заключаются в возложении на военнослужащих обязанностей по подготовке к вооруженной защите и по вооруженной защите Республики Беларусь в любых условиях, в том числе с повышенным риском для жизни и здоровья. Как видим, рисковый характер военной службы коренится в самой природе военно-профессиональной деятельности.

В словаре русского языка С.И. Ожегова для определения смысла слова «риск» используются такие его значения, как «возможная опасность; действие наудачу в надежде на счастливый исход», а при толковании значения слова «обоснованный» говорится «подтвержденный фактами, серьезными доводами, убедительный».

Право военнослужащих на обоснованный профессиональный риск закреплено в законах Республики Беларусь «О статусе военнослужащих».

щих», «О военном положении», Уставе внутренней службы Вооруженных Сил Республики Беларусь (далее – Устав внутренней службы).

Так, в ч. 11 ст. 1 Закона Республики Беларусь от 4 января 2010 г. № 100-3 «О статусе военнослужащих» выделяются несколько условий (признаков) обоснованного профессионального риска: 1) если совершенное военнослужащим деяние объективно вытекало из сложившейся обстановки; 2) поставленная цель не могла быть достигнута не связанными с риском действиями; 3) военнослужащий принял все возможные меры для предотвращения вреда охраняемым законом интересам.

В Уголовном кодексе Республики Беларусь от 9 июля 1999 г. № 275-3 (УК) предусмотрено освобождение от ответственности за обоснованный риск, т. е. в том случае, когда причинен вред охраняемым УК интересам для достижения общественно полезной цели (ст. 39 «Деяние, связанное с риском»). Аналогичный подход используется в ст. 3.4 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях от 6 января 2021 г. № 91-3. Например, в соответствии с ч. 3 ст. 39 УК риск не признается обоснованным, если он заведомо был сопряжен с угрозой наступления смерти или причинения тяжкого телесного повреждения лицу, не выразившему согласия на то, чтобы его жизнь или здоровье были поставлены в опасность.

Анализ законодательства приводит к определению следующих ключевых положений: риск должен быть обоснованным, правомерным, направленным на достижение общественно полезной цели после принятия всех возможных мер для предотвращения вреда правоохраняемым интересам.

Интерес представляют мнения ученых по данному вопросу. Ю.А. Тихомиров и С.М. Шахрай формируют следующее понятие риска – это «сознательное волевое поведение лица, направленное на достижение правомерного положительного результата в ситуации с неоднозначными перспективами развития, что допускает вероятное наступление неблагоприятных последствий и причинение вреда».

Для уяснения сущности правомерного риска приведем пример умелых и продуманных действий сотрудников спецподразделения Министерства внутренних дел Республики Беларусь (МВД) «Алмаз» при освобождении 18 июля 2018 г. заложницы в отделении банка в городе Заславль. Боец спецподразделения МВД «Алмаз», находясь на крыше другого здания, используя снайперскую винтовку, произвел выстрел на поражение в преступника, который держал заложницу с ножом у шеи. Существовал определенный риск – могла пострадать и заложница. Вместе с тем принятое решение о начале силовой операции по освобождению заложницы было продиктовано: безуспешностью дли-

тельных переговоров (более двух часов); общественной опасностью лица-правонарушителя (ранее дважды судимый за совершение тяжких и особо тяжких преступлений житель Заславля вел себя неадекватно, отказывался отпустить человека, угрожал убийством); исчерпанием всех возможностей разрешить сложившуюся опасную ситуацию другим образом. Можно констатировать, что в данном случае достигнут правомерный и положительный результат – заложница была освобождена и не пострадала, рискованные действия имели обоснованный и правомерный характер.

Интерес представляет позиция известного белорусского ученого А.Л. Савенка: все виды риска он подразделяет на добровольные и неизбежные; при этом только неизбежный риск может рассматриваться в качестве обоснованного, а субъектом его юридических форм (правовая обязанность и служебный долг) может быть лишь лицо, профессионально занимающееся определенным видом деятельности. Неизбежный риск А.Л. Савенок определяет «как вынужденную деятельность при выполнении лицом своих профессиональных обязанностей или служебного долга, направленную на выбор варианта поведения для достижения общественно полезной цели».

Рассмотрим пример неизбежного риска, когда совершенно очевидно была необходимость освобождения 23–26 октября 2002 г. в городе Москва посетителей театра на Дубровке («Норд-Ост»). В 21 час 15 минут группа из 40 вооруженных боевиков захватила заложников в здании театра. В заложниках оказались 912 человек, в том числе около 100 детей. Боевики заминировали зрительный зал и разместили среди зрителей женщин-смертниц с «поясами шахидов». Возле театра 26 октября 2002 г. прозвучали выстрелы. В связи с угрозой взрыва здания и гибели людей Президентом Российской Федерации В.В. Путиным было принято решение о немедленном начале спецоперации по освобождению заложников силами спецподразделений ФСБ России. Штурм, в ходе которого спецслужбами был применен специальный газ, продолжался около 40 минут. В результате теракта погибли 130 заложников. Из них пятеро были застрелены боевиками до начала штурма, остальные погибли во время проведения спецоперации, а также скончались в больницах из-за кислородного голодания, обезвоживания и дыхательных расстройств, вызванных применением нервно-паралитического газа. Среди погибших были десять детей. Выжили 782 заложника, из них более 700 получили ранения различной степени тяжести. В ходе спецоперации все находившиеся в здании боевики (мужчин – 21, женщин – 19) были уничтожены. Взрывотехники изъяли 15 автоматов, пистолеты, гранатомет,

25 «поясов шахидов» и два мощных взрывных устройства, в каждом из которых было по 40 кг взрывчатки.

Основным оправданием необходимости неизбежного профессионального риска при использовании газа в ходе спецоперации по освобождению заложников является наличие у террористов оружия и взрывных устройств, в случае срабатывания которых могли погибнуть все заложники. Должностным лицам не оставалось никакого другого выбора или шанса по спасению заложников, так как все несиловые средства и методы были исчерпаны.

Акцентируем внимание на том, что следует отличать обязательность совершения действия в условиях обоснованного профессионального риска от крайней необходимости. Приведем мнение С.С. Семикина, который разъясняет: «При крайней необходимости целью деяния, хоть и вынужденной, является причинение вреда, в то время как обоснованный профессиональный риск – это совершение деяния с обоснованным расчетом избежать его наступления, а целью деяния является иной общественно полезный результат. Так, например, применение спецсредств и оружия при освобождении заложников, приведшее к причинению вреда здоровью некоторым из них вместе с террористами, при соблюдении прочих условий относится к обоснованному профессиональному риску. В то же время уничтожение боевой техники с целью предотвращения захвата ее противником является крайней необходимостью».

Законодательство о военной службе обязывает военнослужащих беспрекословно исполнять свой воинский долг, быть верным Военной присяге, беззаветно служить своему народу, мужественно, умело, не щадя своих сил и самой жизни защищать суверенитет и территориальную целостность Республики Беларусь. Поэтому отличительной особенностью профессионального риска является то обстоятельство, что рискованные действия, включенные в полномочия лица, являются в этом случае не его правом, а обязанностью, т. е. правообязанностью.

С учетом специфики правового статуса военнослужащих внутренних войск, а также задач, решаемых на современном этапе, выдвигаются проблемы правомерности риска в процессе применения мер административно-правового принуждения. Исключающим наступление юридической ответственности являются неукоснительное соблюдение военнослужащими принципов законности, гуманизма, соблюдения прав и свобод человека.

Таким образом, закрепленные в законодательстве условия и правила профессионального риска являются важнейшими признаками военно-профессиональной деятельности военнослужащих для достижения ими общественно полезных целей при выполнении поставленных задач.

Д.Г. Анянян, курсант
Академии МВД Республики Беларусь

**ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ В СВЯЗИ С ПЕРЕЕЗДОМ РАБОТНИКА
В ДРУГУЮ МЕСТНОСТЬ:
СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ, РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ,
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН, РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН,
РЕСПУБЛИКИ АРМЕНИЯ**

Одной из задач отрасли трудового права, в соответствии со ст. 2 Трудового кодекса Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3 (ТК Республики Беларусь), является установление и защита взаимных прав и обязанностей работников и нанимателей. Следует отметить, что защита прав работников осуществляется, в том числе, и через установление статутных гарантий и компенсаций в определенных законом случаях. Вопрос трудоустройства является одним из наиболее важных в трудовом праве, поскольку работа по найму гарантирует социальную защищенность граждан, стабильность получения ими доходов для реализации своих потребностей. Вместе с тем трудоустройство работников не всегда возможно в том населенном пункте, где они постоянно проживают. В связи с этим важно оказать содействие работнику в имущественном обеспечении его самого и членов его семьи при переезде на новую работу в другую местность. Одним из средств обеспечения прав работников в такой ситуации являются гарантии и компенсации в связи с переездом на работу в другую местность, сформулированные в ст. 96 ТК. Вышеуказанная норма гласит, что работникам, переезжающим в другую местность, возмещаются:

1) стоимость проезда работника и членов его семьи; 2) расходы по провозу имущества; 3) суточные за каждый день нахождения в пути; 4) единовременное пособие на самого работника в размере его месячной тарифной ставки (тарифного оклада) и на каждого переезжающего члена семьи в размере одной четвертой пособия на самого работника. Однако самым важным вопросом при переезде работника в другую местность является решение проблемы обеспечения его местом для проживания.

Таким образом, национальное законодательство о труде возлагает материальные затраты при переезде работника в другую местность на нанимателя. Однако национальное законодательство о труде не предусматривает компенсаций, связанных с обеспечением жилища. Так, в

ст. 96 ТК Республики Беларусь отсутствуют гарантии по предоставлению арендного и иного жилья, получению ипотеки, компенсации по найму жилья, не рассматривается вопрос медицинского обслуживания на новой местности, иных льгот, которые могут быть предоставлены в связи со спецификой местности переезда.

Несколько иные положения закрепляются в ст. 169 Трудового кодекса Российской Федерации, которая содержит в себе две группы гарантий: расходы по переезду работника, членов его семьи в другую местность и расходы по обустройству на новом месте жительства, а порядок и размеры возмещения расходов при переезде в другую местность государственных и некоторых других категорий работников определяются нормативными правовыми актами соответственно, и, если не предусмотрено иное, коллективным договором, локальным нормативным правовым актом либо по соглашению сторон трудового договора.

Сравнивая нормы трудового законодательства Республики Беларусь и Российской Федерации, следует отметить явное несовпадение размеров предоставляемых гарантий. На наш взгляд, компенсации, связанные с наймом жилья, могли бы найти свое закрепление в ТК Республики Беларусь в виде возмещения средств, затраченных на найм жилья. Причем для возмещения таких расходов могут быть разработаны различные программы поддержки работника, компенсационные пакеты от нанимателя, специальные условия аренды жилья или коммерческой недвижимости.

Статья 128 Трудового кодекса Республики Казахстан содержит также две группы гарантий, возникающих по поводу переезда работника в другую местность вместе с работодателем, – расходы по переезду работника и членов его семьи и провозу имущества работника и членов его семьи. Вместе с тем следует отметить, что указанная норма не содержит в себе конкретных гарантий и компенсаций; не устанавливает размеры и пределы рассматриваемых компенсаций, а лишь закрепляет обязанности работодателя, во-первых, возместить затраты работника по переезду в другую местность, во-вторых, установить эти гарантии в трудовом договоре, коллективном договоре, ином акте работодателя.

В отличие от рассмотренных выше положений, в ст. 289 Трудового кодекса Республики Узбекистан отражены четкие гарантии по найму жилья. Однако законодатель определяет условия его предоставления, что является принципиальным отличием от российского законодательства. Расходы по найму жилья компенсируются работодателем лишь в случае, если у работника отсутствует жилье в местности переезда. Дан-

ная гарантия должна быть закреплена в коллективном и трудовом договорах. Таким образом, законодатель обеспечивает право работника на место жительства в другой местности.

Трудовые гарантии и компенсации работника в Республике Армения в настоящее время не содержат положений о возмещении средств, затраченных на переезд в другую местность. Однако, используя ретроспективный метод исследования, можно проанализировать возмещение убытков, установленных законодательством о труде Армении до 2010 г. Так, работодатель оплачивал расходы, связанные: 1) с переездом работника и членов его семьи; 2) с перевозом необходимого имущества; 3) оплачивал суточные за время нахождения в пути; 4) выплачивал среднюю часовую заработную плату за период подготовки к переезду и обустройства на новом месте. И такое выражение гарантий и компенсаций является неконкретизированным, поскольку не устанавливались порядок и размер выплат. Однако в норме была упомянута возможность установления оплаты других расходов, связанных с переездом в другую местность посредством закрепления в трудовом и коллективном договоре.

Рассмотрев законодательство о труде различных государств СНГ, содержащиеся в них гарантии и компенсации по поводу переезда работника в другую местность, следует заключить, что законодательство о труде российского государства содержит в себе закрепление гарантий и компенсаций более объемно и конкретизировано, тогда как законодательные положения Трудового кодекса Республики Казахстан и Республики Армения не обеспечивают потребность работника, переезжающего в другую местность, в жилище.

Несколько иначе происходит закрепление рассматриваемой гарантии в Узбекистане, где обеспечение жильем работника и членов его семьи – обязанность работодателя, и обеспечивается эта гарантия как закреплением в Трудовом кодексе Республики Узбекистан, так и обязательством работодателя установить такую гарантию в трудовом, коллективном договоре.

Белорусское законодательство в случае переезда в другую местность не обеспечивает полного материального возмещения работнику затрат, связанных с переездом, поскольку не устанавливает обязанность нанимателя предоставить работнику жилье, и возможность установить такую гарантию в трудовом или коллективном договоре.

Н.И. Богатов, курсант
Академии МВД Республики Беларусь

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБУЧЕНИЯ И ИНФОРМИРОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ О СВОИХ ПРАВАХ И ПРОЦЕДУРАХ ИХ ЗАЩИТЫ

В ст. 2 Закона Республики Беларусь от 17 июля 2007 г. № 263-3 «Об органах внутренних дел Республики Беларусь» указаны основные задачи органов внутренних дел, в основе которых лежит защита жизни, здоровья, чести, достоинства, прав, свобод и законных интересов граждан Республики Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства, прав и законных интересов организаций от преступных и иных противоправных посягательств и т. д. Для эффективной реализации возложенных на них задач сотрудники органов внутренних дел должны уметь защищать не только права граждан, но и свои права, ведь если сотрудник не может защитить себя, то у него не будет должного опыта для защиты прав иных граждан.

Защита гражданских прав обеспечивается мерами правового, экономического, политического и иного характера, которые направлены на создание необходимых условий для нормального осуществления гражданских прав [1, с. 75].

Процедура защиты прав сотрудников правоохранительных органов представляет собой допущенные законом меры правоохранительного характера. В частности, в Кодексе Республики Беларусь об административных правонарушениях от 6 января 2021 г. № 93-3 (КоАП) предусмотрена административная ответственность за нарушения прав сотрудников. В Особенной части КоАП предусмотрена административная ответственность за оскорбление должностного лица при исполнении им служебных обязанностей (ст. 24.4 КоАП). За данное нарушение может быть наложен штраф, в ч. 2 кроме штрафа предусмотрены общественные работы или административный арест.

В соответствии с положениями постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 16 декабря 2004 г. № 12 «О судебной практике по делам о преступлениях против интересов службы (ст. 424–428 УК)» должностным лицом признается государственный служащий, имеющий право в своей компетенции отдавать распоряжения или приказы и принимать решения относительно лиц, не подчиненных ему по службе. На этом основании к представителям власти могут быть отнесены сотрудники правоохранительных органов. Для применения данных норм на практике сотрудники должны быть достаточно хорошо проинформированы о составе такого правонарушения.

Обучение и информирование сотрудников правоохранительных органов об их правах и процедурах защиты имеют ряд преимуществ:

регулярное обучение и информирование сотрудников об их правах помогает им понять свои права и процедуры, связанные с их реализацией. Это позволяет предотвратить нарушения и злоупотребления со стороны работодателя, а также обеспечивает справедливость и равноправие внутри организации;

обучение сотрудников правоохранительных органов о процедурах защиты прав помогает им осуществлять свою работу в соответствии с законом и соблюдать права граждан. Регулярное обновление знаний о законах и процедурах их применения позволяет предотвратить нарушения прав граждан и обеспечить справедливое и законное применение норм права правоохранительными органами;

укрепление доверия к правоохранительным органам, т. е. обучение и информирование сотрудников о правах и процедурах их защиты способствуют укреплению доверия граждан к правоохранительным органам. Если сотрудники правоохранительных органов ясно понимают свои права и обязанности, они могут эффективнее выполнять свою работу и действовать в интересах общества;

этика и профессионализм, т. е. обучение также может включать в себя вопросы этики и профессионализма, чтобы сотрудники понимали свои обязанности и ответственность в рамках своей служебной деятельности. Это позволяет поддерживать высокие стандарты поведения и обеспечивать доверие общества.

Для обеспечения обучения и информирования сотрудников правоохранительных органов о своих правах и процедурах защиты могут применяться различные методы, такие как:

организация тренингов и семинаров, которые могут быть проведены специалистами в области права для информирования сотрудников правоохранительных органов об их правах и процедурах защиты;

распространение информационных материалов, т. е. предоставление различного рода брошюр, памяток или электронных ресурсов, которые содержат информацию о правах и процедурах защиты.

Важно отметить, что обучение и информирование сотрудников правоохранительных органов об их правах и процедурах защиты являются ключевыми компонентами справедливого и законного функционирования правоохранительной системы. Этот процесс должен быть регулярным и систематическим, чтобы гарантировать, что сотрудники всегда имеют актуальную информацию и навыки для эффективного выполнения своих обязанностей. На данный момент согласно п. 104 Положения о прохождении службы в органах внутренних дел Республики Беларусь, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 15 марта 2012 г. № 133

«О вопросах прохождения службы в органах внутренних дел Республики Беларусь» сотрудники аттестуются один раз в пять лет, что является недостаточным для надлежащего исполнения своих обязанностей, так как в законодательство Республики Беларусь изменения вносятся чаще, чем проходит аттестация сотрудников. Для надлежащего исполнения своих обязанностей в сфере защиты прав и для того, чтобы на высоком уровне рассматривать заявления граждан о нарушении их прав, сотрудники органов внутренних дел обязаны изучать каждое изменение в области законодательства сразу после его вступления в законную силу. Ведь защита прав граждан является ключевой задачей органов внутренних дел.

Обучение и информирование сотрудников правоохранительных органов о своих правах и процедурах их защиты являются важным аспектом сферы правоприменения. Это гарантирует, что сотрудники будут знать и понимать свои права, а также соблюдать установленные процедуры при расследовании административных и уголовных дел, осуществлении служебной деятельности.

Исходя из изложенного, можно сделать такой вывод: сотрудники правоохранительных органов должны быть в надлежащей степени проинформированы о правах граждан в целом и о своих правах и обязанностях в частности для более квалифицированной помощи гражданам в вопросах, касающихся защиты их прав.

Список использованных источников

1. Колбасин, Д.А. Гражданское право : учебник : в 2 ч. / Д.А. Колбасин ; учреждение образования «Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь». – Минск : Акад. МВД, 2016. – Ч. 1. – 496 с.

УДК 346.548 / 347.215

М.С. Бондаренко, аспирант юридического факультета
Белорусского государственного университета

«ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ РЕСУРС» И «ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ» КАК ПРАВОВЫЕ КАТЕГОРИИ¹

Категории «человеческий ресурс», «человеческий потенциал» и «человеческий капитал», «трудовой ресурс», будучи выработанными эконо-

¹ Статья подготовлена представителем научной школы хозяйственного права Белорусского государственного университета в рамках научного проекта «Трансформация организационно-правового механизма управления государственной собственностью в Республике Беларусь», осуществляемого в рамках Государственной программы научных исследований «Общество и гуманитарная безопасность белорусского государства» на 2021–2025 годы (№ ГР 20212053).

номической наукой, по традиции признаются экономическими. Однако в последние годы они все чаще закрепляются в законодательстве, что позволяет рассматривать их в качестве правовых категорий. Вместе с тем названные категории не имеют законодательно закреплённых дефиниций, вследствие чего нередко употребляются в контексте, несвойственном их содержанию. Отсутствие какой-либо доктринальной основы в этой области порождает серьёзную проблему и не способствует заполнению правовых лагун. В рамках настоящего краткого исследования мы сосредоточим внимание только на двух правовых категориях: «человеческий ресурс» и «трудовые ресурсы».

В Концепции национальной безопасности Республики Беларусь, утверждённой Указом Президента Республики Беларусь от 9 ноября 2010 г. № 575 «Об утверждении Концепции национальной безопасности Республики Беларусь» (далее – Концепция национальной безопасности), указывается, что важнейшими направлениями в социальной сфере Республики Беларусь выступают создание условий для эффективной полной занятости населения, более рационального использования трудовых ресурсов, повышения качества и конкурентоспособности рабочей силы (п. 52). Термин «человеческий ресурс» в Концепции национальной безопасности не упоминается, что, по нашему мнению, снижает значимость этого важного для экономики ресурса.

Первоначально экономистами использовалась категория «трудовые ресурсы», под которыми понимались людские запасы (резервы) с их профессиональными и физическими способностями, которые используются для обеспечения процессов общественного воспроизводства. По мнению ряда экономистов, категория «трудовые ресурсы» в большей степени была характерна плановой экономике [1, с. 30; 2]. Начиная с 70-х гг. XX в. в американском менеджменте сформировался новый взгляд на персонал, который стали именовать «человеческими ресурсами». «Непосредственное становление категории «человеческие ресурсы», – по мнению казахского ученого Э.А. Ибраевой, – сопровождалось переосмыслением места и роли человека в процессе производства, экономического развития государства... Причиной этого, – по мнению ученой, – «стала третья индустриальная революция («цифровая»), которая направила развитие общества в сторону наукоемких производств, которые во второй половине XX века сделали значительный скачок» [1, с. 29]. «Благодаря качественным изменениям взглядов на роль человека в системе общественного производства, – как отмечает российский ученый Л.Г. Батракова, – смысловая нагрузка понятия «человеческие ресурсы» наполнилась новым содержанием, акценты в котором сместились в сторону более полного использования всех потенциальных (и, прежде

всего, интеллектуальных) возможностей человека, т. е. человеческого потенциала экономики» [3, с. 49]. Экономисты либо ошибочно полагают, что категория «человеческие ресурсы» пришла на смену категории «трудовые ресурсы», либо, как Л.Г. Батракова, справедливо признают, что «человеческий ресурс» и «трудовые ресурсы» соотносятся как общее и частное, но интегрируют в понятие человеческого ресурса понятие человеческого потенциала, являющегося самостоятельной правовой категорией [4].

Статистический сборник «Труд и занятость в Республике Беларусь» определяет трудовые ресурсы как трудоспособную часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага или оказывать услуги [5, с. 69]. Для целей статистического учета под трудовыми ресурсами понимается население, занятое в экономике или способное трудиться, но не работающее по тем или иным причинам. В состав трудовых ресурсов включается трудоспособное население в трудоспособном возрасте и работающие лица старше и младше трудоспособного возраста [6, с. 52]. Таким образом, трудовые ресурсы – количественная характеристика, обуславливающая экономическую действительность, не отражающая никоим образом качественную характеристику персонального состава общества, которая содержится в институте человеческого капитала [4].

Можно утверждать, что *трудовые ресурсы* – находящееся в распоряжении государства «средство производства», воплощающее в себе лишь часть человеческого ресурса (ту часть населения страны, которая участвует или способна участвовать в процессе производства, *работая по найму*). Наряду с трудовыми ресурсами в экономике страны представлена ресурсная база предпринимательской инициативы, выражающаяся в способности осуществлять предпринимательство (первичное – предпринимательскую деятельность (ст. 1 Гражданского кодекса Республики Беларусь), вторичное и социальное предпринимательство [7]). Предпринимательская инициатива не ограничивается лишь институтом предпринимательской деятельности, но является также свойством самозанятых лиц, субъектов, осуществляющих инвестиции без признаков инвестиционной деятельности или иных видов предпринимательской деятельности (инициирование операций на рынке FOREX) и т. п., а также потенциалом обучающихся лиц, не выполняющих трудовую функцию по этой причине, однако находящихся в стадии формирования в качестве таких факторов производства, как трудовые ресурсы и предпринимательская инициатива.

Под ресурсом можно понимать человека как носителя экономической, социальной и политической ценности, способного выступать в качестве производителя материальных и нематериальных благ, а потенциал пред-

ставляет собой силу и возможности человека, заложенные в нем природой и развитые в процессе жизни. Таким образом, под *человеческим ресурсом* мы предлагаем понимать совокупность имеющихся в распоряжении государства физических лиц – резидентов, потенциально способных принимать участие в реализации внутренней и внешней политики в силу профессионального, духовного, морального и физического состояния.

Список использованных источников

1. Ибраева, Э.А. Теоретические подходы к толкованию понятия «человеческие ресурсы» / Э.А. Ибраева // *European science*. – 2022. – № 2. – С. 28–33. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-podhody-k-tolkovaniyu-ponyatiya-chelovecheskie-resursy>. – Дата доступа: 07.11.2023.

2. Акьюлов, Р.И. Человеческие ресурсы как комплексная экономическая категория / Р.И. Акьюлов // *Журнал экономической теории*. – 2009. – № 4. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskie-resursy-kak-kompleksnaya-ekonomicheskaya-kategoriya>. – Дата доступа: 07.11.2023.

3. Батракова, Л.Г. Эволюция научных взглядов на понятие «человеческие ресурсы» и его современная специфика / Л.Г. Батракова // *Вестн. ЛГУ им. А.С. Пушкина*. – 2011. – № 2. – С. 46–68.

4. Бондаренко, М.С. Человеческий капитал: понятие и отграничение от смежных правовых категорий / М.С. Бондаренко // *Право.by*. – 2022. – № 4. – С. 52–59.

5. Труд и занятость в Республике Беларусь : стат. сб. / редкол.: И.В. Медведева (гл. ред.) [и др.]. – М., 2020. – 314 с.

6. Слезингер, Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики : учеб. пособие / Г.Э. Слезингер. – М., 2000. – 261 с.

7. Хозяйственное право : электрон. учеб.-метод. комплекс для специальностей: 1-24 01 02 «Правоведение», 1-24 01 03 «Экономическое право», 1-23 01 06-01 «Политология (политико-юридическая деятельность)» / Н.Л. Бондаренко [и др.] ; Белорус. гос. ун-т, юрид. фак., каф. хоз. права. – Минск : БГУ, 2022. – 197 с. – Библиогр.: с. 189–197, библиогр. в подстр. примеч.

УДК 369.34

И.А. Гриб, А.Е. Пискунов,
курсанты Академии МВД Республики Беларусь

ПОСОБИЕ ПО БЕЗРАБОТИЦЕ: ОПЫТ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И ФЕДЕРАТИВНОЙ РЕСПУБЛИКИ ГЕРМАНИЯ

На сегодня ликвидация безработицы является одной из важнейших задач любого развитого государства, так как повышение уровня безработицы влечет социальный и экономический дисбаланс в стране.

Именно поэтому очень важно решать проблему занятости населения. Из-за того, что процесс трудоустройства является не самым простым, решение данной задачи возможно посредством различных правовых и организационных средств, реализуемых государственными органами. Одним из способов поддержки лиц, утративших работу, является получение и выплата пособия по безработице.

Для приобретения статуса безработного необходимо подать в органы по труду, занятости и социальной защите соответствующие документы. После регистрации в качестве безработного гражданин может претендовать на пособие по безработице, минимальный размер которого составляет 70 % базовой величины, максимальный – две базовые величины. Пособие может быть увеличено в случаях, если на иждивении у безработного есть ребенок до 14 лет или ребенок-инвалид до 18 лет (или ребенок в возрасте до 18 лет с вирусом иммунодефицита человека или больной СПИДом), а также при наличии трех или более детей. Пособие выплачивается 26 недель на протяжении каждых 12-ти месяцев с момента постановки на учет.

Прежде всего следует отметить, что порядок получения статуса безработного регламентируется в зарубежных странах достаточно подробно. Например, Федеративная Республика Германия (далее – Германия, ФРГ) известна своей сложной, но годами выверенной системой страхования своих граждан, в том числе и тех, которые по каким-либо причинам утратили работу. Таким гражданам полагается пособие по безработице [1]. Чтобы получить данное пособие, необходимо связаться с агентством по трудоустройству сразу после получения уведомления об увольнении. Однако нередко работнику заранее сообщают о том, что он будет уволен. В этом случае он должен зарегистрироваться в качестве соискателя работы в агентстве по трудоустройству не позднее, чем за три месяца до окончательного прекращения трудовых отношений. Если это невозможно, он должен обратиться в агентство в течение трех дней после увольнения. Как только трудовые отношения прекратятся, бывший работник должен снова явиться в агентство по трудоустройству и подать заявление на получение пособия по безработице.

Для регистрации с целью получения пособия по безработице необходимо предъявить удостоверение личности или паспорт с действующим свидетельством о регистрации, карточку подоходного налога и письмо об увольнении или заявление о прекращении работы, если работник уволился самостоятельно. Кроме того, необходимы справки с места работы от предыдущих работодателей сроком до пяти лет, доказательство предыдущего получения пособия по безработице или пособия по безработице и, при необходимости, справка о получении больничных.

Кроме того, агентство по трудоустройству может запросить заполнение дополнительных форм, дополнительных листов для заявления на получение пособия по безработице, если им требуется дополнительная информация. Однако важно понимать: пособие по безработице – это пособие для тех, кто ищет работу. А задача агентства по трудоустройству – обеспечить соискателю работы достаточный прожиточный минимум вместо потерянной заработной платы. Безработным считается любой человек, который не работает более 15 часов в неделю или работает не по найму. Базовое пособие по безработице составляет 502 евро в месяц. Однако, полагаем, необходимо владеть информацией о том, что пособие по безработице формируется за счет страхового взноса, внесение которого обязательно для всех наемных работников, за исключением тех, кто выполняет одноразовые работы или получает меньше 450 евро в месяц. Страховой взнос составляет с 2020 г. 2,4 % от зарплаты до вычета налогов и отчислений, работодатель автоматически переводит взнос агентству по трудоустройству [2].

Иными словами, пособие по безработице выплачивается в Германии не из госбюджета, а из фонда, который формируется из отчислений всех работающих. По общему правилу право на получение пособия по безработице полагается тому, кто в последние 30 месяцев до подачи заявки платил взносы как минимум 12 месяцев, причем неважно, трудился ли он все время на одном месте или менял работодателей.

В свою очередь, время, в течение которого можно получать пособие по безработице, зависит от того, как долго наемный работник выплачивал страховой взнос по безработице. Кроме того, важное значение имеет возраст безработного. Если заявку на пособие подает наемный работник моложе 50 лет, то он будет получать пособие целый год – 12 месяцев, при условии, что платил взносы на протяжении не менее 24 месяцев за последние пять лет. Если работник выплачивал взнос менее 24, но более 12 месяцев, будет получать пособие шесть месяцев. Если же претенденту свыше 50 лет, то продолжительность получения пособия поэтапно увеличивается до 24 месяцев. Максимальный двухлетний срок полагается всем, кто старше 58 лет, при условии, что они в течение своей трудовой деятельности платили взносы в общей сложности не менее 48 месяцев.

Кроме того, на размер пособия по безработице в ФРГ влияет наличие детей у претендента или у того, с кем он живет в оформленном или неоформленном браке. Бездетному претенденту полагаются 60 % предшествовавшей заработной платы, а если есть хотя бы один ребенок – 67 % [3].

Следует также отметить некоторые другие гарантии, предоставляющиеся при регистрации гражданина в качестве безработного: оплата больничного, повышение квалификации, переподготовка, дальнейшая

помощь (жилищное пособие, пособие на ребенка). При определенных условиях можно продолжать получать немецкое пособие по безработице в других государствах – членах Европейского союза (ЕС) и Швейцарии. Обязательным условием является то, что вы ищете там новую работу.

Важно при этом, чтобы гражданин прошел регистрацию в качестве безработного в Германии, наличие немецкого гражданства или гражданства другого государства – члена ЕС и соблюдение периода ожидания более четырех недель перед выездом из страны.

Получатели пособия должны сотрудничать с агентством по трудоустройству, иначе в их отношении могут быть применены санкции. Если право на пособие по безработице подходит к концу и безработный еще не нашел новую работу, он может подать заявление на получение пособия для граждан, обеспечивающее прожиточный минимум. Чтобы подать заявление на получение пособия гражданина, он должен обратиться в ответственный центр занятости, который проконсультирует безработного по всем вопросам об основных гарантиях для соискателей работы и проверит, может ли он продолжать получать финансовую поддержку. Стандартная ставка такого пособия составляет в настоящее время 432 евро. Правда, при этом учитываются реальные потребности получателя, так что размер пособия может быть увеличен, например, для возможной оплаты аренды за жилье.

В целом система выплаты пособий по безработице аналогична существующей в Республике Беларусь. Вместе с тем отметим, что белорусское законодательство подходит к вопросам предоставления гарантий для безработных более взвешенно, определяя больше гарантий в сфере поиска работы, повышения квалификации и т. д., а меньше в части выплаты пособий по безработице. Возможность получения пособия по безработице, которое позволяет не работать длительное время, вряд ли будет мотивировать безработного на быстрый поиск подходящей работы. В Республике Беларусь система гарантий для безработных представляется более справедливой, поскольку, например, существование оплачиваемых общественных работ позволяет безработному получить доход, необходимый для удовлетворения своих потребностей, но не порождает социального иждивенчества.

Список использованных источников

1. Arbeitslosengeld: Wie lange erhält man es? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.finanztip.de/bezugsdauer-arbeitslosengeld/>. – Дата доступа: 17.11.2023.

2. Arbeitslosengeld 2023: Anspruch, Höhe und Bezugsdauer [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/arbeitslosengeld>. – Дата доступа: 17.11.2023.

3. Arbeitslosengeld (ALG 1) Wann und wie viel die Agentur für Arbeit zahlt [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.test.de/Arbeitslosengeld-ALG-1-Antrag-Hoehc-Bezugsdauer-Sperrzeiten-Rechner-5620672-0/>. – Дата доступа: 17.11.2023.

УДК 331.53

П.С. Гринь, курсант

Академии МВД Республики Беларусь

БЕЗРАБОТНЫЕ КАК ОСОБЫЕ СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

При рассмотрении вопросов, связанных со структурой трудового правоотношения, важное значение имеет определение субъектов трудового права. Особенно этот вопрос актуален при решении проблем рационального использования трудовых ресурсов в нашей стране. Согласно постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 31 марта 2018 г. № 239 «Об утверждении Положения о порядке отнесения трудоспособных граждан к не занятым в экономике, формирования и ведения базы данных трудоспособных граждан, не занятых в экономике, включая взаимодействие в этих целях государственных органов и организаций» все трудоспособное население может быть подразделено на две группы: занятые и незанятые в экономике. При этом в соответствии с п. 3 данного постановления к занятым в экономике относятся в том числе граждане, зарегистрированные в качестве безработного.

Согласно абз. 4 ст. 1 Закона Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-3 «О занятости населения Республики Беларусь» (далее – Закон о занятости) безработными считаются трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка, которые зарегистрированы в органах по труду, занятости и социальной защите в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. Поэтому, исходя из определения субъекта трудового права, данного А.А. Греченковым: «участники общественных отношений, регулируемых законодательством о труде, которые могут обладать субъективными трудовыми правами и обязанностями и реализовывать их», мы и будем подходить к рассмотрению этой проблемы [1, с. 59]. Согласно действующему законодательству субъектами трудовых правоотношений могут быть граждане Республики Беларусь, которые обладают трудовой правосубъектностью, т. е. способностью иметь и своими действиями приобретать субъективные трудовые права (правоспособность) и исполнять обязанности (дееспособность). Однако в жизни мы сталкиваемся с такой ситуацией, когда человек по тем или иным причинам не работает. В целях защиты данной категории

граждан в нашей стране предусмотрено придание ему определенного статуса – безработного. Так, согласно Закону о занятости безработный – трудоспособный гражданин, не имеющий работы и заработка, который зарегистрирован в комитете по труду, занятости и социальной защите Минского городского исполнительного комитета, управления (отделе) по труду, занятости и социальной защите городского, районного исполнительного комитета в целях поиска подходящей работы, ищет работу и готов приступить к ней. При этом как субъект трудового права он должен обладать следующими признаками: трудоспособностью – совокупность физических и духовных свойств человека, необходимых для производительного и творческого труда; наличие трудоспособного возраста. Трудоспособный возраст законодатель определяет с 16 лет и до 58 лет у женщин, до 63 лет у мужчин; постоянно проживающих на территории Республики Беларусь и т. д. В соответствии со ст. 3 Закона о занятости регистрация гражданина в качестве безработного осуществляется районными службами занятости по месту постоянного проживания безработного. Решение о признании гражданина безработным принимается службой занятости после предъявления необходимых документов: паспорта или иного документа, его заменяющего, трудовой книжки, свидетельства об образовании, свидетельства о профессиональной квалификации, справки о среднем месячном заработке за последние два месяца по последнему месту работы, декларации о доходах. В отдельных случаях по требованию службы занятости безработный обязан предоставить и иные документы: справку об освобождении, эвакуационное удостоверение и др. Не могут быть зарегистрированы безработными граждане, не достигшие 16 лет; пенсионеры; лица, отбывающие наказание по приговору суда; лица, проходящие лечение в лечебно-трудовом профилактории; обучающиеся, отказавшиеся от распределения.

С момента приобретения правового статуса безработного согласно гл. 2 Закона о занятости населения у гражданина возникают определенные права и обязанности. Так, безработные имеют право: на бесплатную профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и освоение содержания образовательной программы обучающихся курсов по направлению органов по труду, занятости и социальной защите; обжалование решения действия (бездействия) органов государственной службы занятости населения и их должностных лиц в вышестоящие государственные органы, иные организации (вышестоящим должностным лицам) или в суд; выплату пособия по безработице, стипендии в период обучения по направлению органов по труду, занятости и социальной защите, оказание материальной помощи безработным и членам их семей, находящимся на их ижди-

вении; компенсацию в соответствии с законодательством, материальных затрат в связи с направлением органами по труду, занятости и социальной защите на обучение в другую местность; бесплатный медицинский осмотр при приеме на работу и направления на обучение; возможность участия в оплачиваемых общественных работах; содействие в организации предпринимательской деятельности, деятельности по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, ремесленной деятельности и др. При этом безработный обязан самостоятельно заниматься поиском работы и информировать о результатах орган по труду, занятости и социальной защите по его требованию; являться в орган по труду, занятости и социальной защите по его приглашению для получения направления на работу (обучение), а при отсутствии приглашения – не реже одного раза в месяц в установленный день, явиться на переговоры с нанимателем по вопросу о трудоустройстве в течение двух рабочих дней со дня выдачи органом по труду, занятости и социальной защите направления на работу; возратить в орган по труду, занятости и социальной защите в случае отказа нанимателя в трудоустройстве выданное направление на работу с указанием причины отказа, заверенное подписью уполномоченного должностного лица нанимателя; информировать в течение двух рабочих дней орган по труду, занятости и социальной защите (в том числе на временную работу), заключении гражданско-правовых договоров, предметом которых является выполнение работ (оказание услуг, создание объектов интеллектуальной собственности), наступлении иных обстоятельств, влекущих снятие с учета безработных, прекращение, приостановку выплаты пособия по безработице или снижение его размера; для получения пособия по безработице выполнять месячную норму участия в общественных оплачиваемых работах (ст. 9¹ Закона о занятости). В случае ненадлежащего исполнения вышеперечисленных обязанностей, для безработного могут возникнуть следующие последствия: отказ о назначении пособия, уменьшение стипендии на 25 %.

Проведенное исследование позволяет сделать вывод, что в нашей стране вопросам занятости населения законодатель уделяет достаточно много внимания. Но так как, по мнению К.Л. Томашевского, процесс трудоустройства носит длительный характер [1, с. 28], считаем, что и сотрудники правоохранительных органов должны принимать непосредственное участие в решении вопросов занятости трудоспособного населения путем выявления лиц, не желающих участвовать в трудовых отношениях.

Список использованных источников

1. Греченков, А.А. Трудовое право : учеб. пособие / А.А. Греченков. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск : Акад. МВД Респ. Беларусь, 2017. – 431 с.

И.Д. Дуксин, курсант
Академии МВД Республики Беларусь

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ И ИХ СЕМЕЙ

Сотрудники органов внутренних дел Республики Беларусь (ОВД) участвуют в реализации функций по обеспечению безопасности и правопорядка в обществе и государстве. В связи с этим они имеют определенные социальные гарантии и защиту, которые призваны обеспечить их социально-экономические права.

Государство гарантирует сотрудникам ОВД социальную защищенность, осуществляет меры по созданию для них надлежащих условий службы и социальному обеспечению. Социальная защищенность выступает результатом деятельности государственных органов по социальной защите соответствующей категории населения.

Как отмечают С.Ю. Анохина и А.М. Шаганян, социальная защита сотрудников ОВД может быть определена «как функция государства, предусматривающая реализацию их прав и свобод, гарантий и компенсаций, совершенствование органами государственной власти механизмов и институтов их защиты, охрану их жизни и здоровья, а также иные меры, направленные на создание условий жизни и деятельности, соответствующих характеру службы в органах внутренних дел и роли в обществе» [1, с. 4].

Основными направлениями социальной защиты сотрудников ОВД являются: денежное довольствие и предоставление отпуска; медицинское и пенсионное обеспечение; социальные льготы; гарантии в сфере жилищных правоотношений; страхование жизни и здоровья; компенсация отдельных видов расходов самих сотрудников и членов их семей.

Сотрудники ОВД получают соответствующее денежное довольствие, которое обеспечивает основные потребности сотрудника и членов его семьи. Кроме того, они могут получать надбавки и премии в зависимости от результатов служебной деятельности, что способствует повышению их мотивации и профессиональному развитию.

Для реализации конституционного права на отдых сотрудникам ОВД гарантируется ежегодный оплачиваемый отпуск, который является самым продолжительным видом времени отдыха. Продолжительность основного отпуска сотрудника ОВД исчисляется в календарных днях и зависит от выслуги лет: менее 10 лет – 30 календарных дней, от 10 до 15 лет – 35 календарных дней, от 15 до 20 лет – 40 календарных дней, более 20 лет – 45 календарных дней. Е.В. Боровая обращает внимание

на необходимость правового регулирования возможности одновременного предоставления отпуска служащим (работающим) супругам. Мы согласны с точкой зрения Е.В. Боровой, что, следуя принципу социальной справедливости в праве, требуется предусмотреть «возможность предоставления отпуска в определенный период всем работающим женам и мужьям военнослужащих, а также лицам, проходящим службу в военизированных организациях, одновременно с отпуском их мужей (жен)» [2, с. 371].

Сотрудники ОВД имеют право на бесплатное медицинское обслуживание в государственных медицинских учреждениях, в организациях здравоохранения ОВД, а также на санаторно-курортное лечение и оздоровление. Доступность качественной медицинской помощи, в том числе в отдаленных районах страны, обеспечивается путем улучшения медицинской инфраструктуры и доступности качественных услуг для сотрудников ОВД.

В соответствии со ст. 10 Закона Республики Беларусь от 14 июня 2007 г. № 239-3 «О государственных социальных льготах, правах и гарантиях для отдельных категорий граждан» сотрудники ОВД обладают правом на бесплатное обеспечение лекарственными средствами, выдача которых осуществляется согласно рецепту врача и входящих в установленный перечень основных лекарственных средств.

Сотрудники ОВД в соответствии с Законом Республики Беларусь от 17 декабря 1992 г. № 2050-ХІІ «О пенсионном обеспечении военнослужащих, лиц начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, Следственного комитета, Государственного комитета судебных экспертиз, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям и органов финансовых расследований» имеют право на пожизненную пенсию за выслугу лет.

При достижении общеустановленного пенсионного возраста ветеранам ОВД в качестве мер социальной защиты предоставляются государственные социальные льготы, права и гарантии, установленные для ветеранов труда, что предусмотрено ст. 21 Закона Республики Беларусь от 17 апреля 1992 г. № 1594-ХІІ «О ветеранах».

В соответствии с ч. 3 ст. 41 Закона Республики Беларусь от 17 июля 2007 г. № 263-3 «Об органах внутренних дел Республики Беларусь» сотрудникам ОВД гарантируется предоставление их детям мест в учреждениях образования для получения дошкольного образования в течение трех месяцев со дня подачи заявления.

Согласно п. 6 ст. 37 Жилищного кодекса Республики Беларусь от 28 августа 2012 г. № 428-3 сотруднику ОВД предоставляется право на постановку на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий по

месту службы. На реализацию данного права сотрудником ОВД, при наличии установленных законодательством оснований, не влияет продолжительность пребывания (жительства) в городе Минске и населенных пунктах Минского района.

В соответствии со ст. 40 Закона Республики Беларусь от 17 июля 2007 г. № 263-З «Об органах внутренних дел Республики Беларусь» сотрудник ОВД подлежит обязательному государственному страхованию за счет средств республиканского бюджета, а также иных источников, предусмотренных законодательством.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29 февраля 2008 г. № 308 «Об обязательном государственном страховании» предусмотрена выплата сотруднику ОВД или его близким страхового возмещения в размере причиненного вреда имуществу, принадлежащего сотруднику ОВД или его близким. Данная мера предусмотрена на случай причинения имущественного вреда вследствие преступного посягательства на жизнь или здоровье сотрудника ОВД в связи с осуществлением им служебной деятельности либо вследствие принятия им мер по предотвращению (пресечению) преступления, административного правонарушения.

Таким образом, социальная защита сотрудников ОВД и их семей в Республике Беларусь является важным направлением социальной политики. Они имеют установленные социальные гарантии и защиту, которые обеспечивают им финансовую стабильность, доступ к медицинским услугам, социальные льготы и льготы в области образования. Конкретные условия и объем предоставляемых мер социальной защиты определяются законодательством в области здравоохранения, прохождения службы, социального страхования, пенсионного обеспечения, жилищных отношений и др. В Республике Беларусь совершенствуется правовое регулирование в сфере социальной защиты сотрудников ОВД и членов их семей. Обеспечение мер социальной защиты является важным фактором, необходимым для эффективной реализации сотрудником ОВД функций государства в рамках исполнения служебных обязанностей.

Список использованных источников

1. Анохина, С.Ю. Правовая и социальная защита сотрудников органов внутренних дел : учеб.-метод. пособие / С.Ю. Анохина, А.М. Шаганян. – Барнаул : Барнаул. юрид. ин-т МВД России, 2018. – 58 с.

2. Боровая, Е.В. Предоставление основного отпуска сотрудникам органов внутренних дел / Е.В. Боровая // Проблемы борьбы с преступностью и подготовки кадров для правоохранительных органов : Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 18–19 мая 2023 г. : тез. докл. : к 65-летию Акад. МВД Респ. Беларусь / Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь ; редкол.: П.В. Гридюшко (отв. ред.) [и др.]. – Минск, 2023. – С. 370–371.

М.В. Золотарев, курсант
Академии МВД Республики Беларусь

ОСНОВАНИЯ И УСЛОВИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Трудовой договор является важнейшим институтом трудового права, служит «фундаментом» трудовых отношений. Изучение вопросов, связанных с возникновением и развитием трудовых отношений в Республике Беларусь, показывает их тесную связь с историческими процессами, происходящими на различных этапах эволюции общественных отношений. Основоположниками изучения трудовых правоотношений были Карл Маркс, Адам Смит, Генри Форд и др., благодаря которым начали зарождаться положения о взаимоотношениях работодателя и сотрудника. Считается, что появление науки о труде связано с возникновением теории «научной реализации труда», которая непосредственным образом оказала влияние на историю человечества, так как она затрагивала самую важную его сущность – способность трудиться [1].

Вопросы о труде во все времена привлекали внимание многих мыслителей, ученых, практических деятелей и в значительной степени определяли темпы развития общества. С тех пор, как появилось понятие «человеческое общество», разрабатывались идеи по его преобразованию, модернизации и улучшению. Предполагается, что трудовые правоотношения существовали еще в Древнем Египте и Древнем Вавилоне, однако это не означает появления самостоятельной отрасли права со своим предметом, методом, принципами и иными квалифицирующими признаками. Первые попытки правовой регламентации трудовых отношений можно отметить уже в Пространной редакции Русской Правды (первая треть XII – начало XIII в.) и в последующих памятниках права. Средневековое законодательство принуждало работника к труду. Соответственно, отношения между работником (холопом, закупом и др.) и работодателем (помещиком, хозяином и др.), которых часто связывала личная зависимость, нельзя считать трудовыми с точки зрения современного права. Фиксированная плата за труд была предусмотрена только для узкого круга специалистов (строителей городских укреплений и мостов), что было связано с государственной важностью их работ. Первое законодательное ограничение применения наемного труда вводится уже в начале XVIII в. Так, продолжительность рабочего времени ограничивалась 13,5 ч в день для рабочих верфей и устанавливался размер минимальной заработной платы. В целом в рассматриваемый период можно говорить только о формировании предпосылок правового

регулирования трудовых отношений. Нормативные правовые акты того периода носили ограниченный характер и касались в основном государственных предприятий в отдельных секторах экономики [2, с. 293].

В настоящее время в нашей стране человек участвует в трудовых отношениях на основании трудового договора, основные положения которого закреплены в Трудовом кодексе Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З (ТК). Согласно абз. 17 ч. 1 ст. 1 ТК трудовым договором является соглашение между работником и нанимателем, в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенным одной или нескольким должностям служащих (профессиям рабочих) соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными правовыми актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату. Данное определение позволяет нам определить следующие основные условия возникновения трудовых правоотношений.

Так, первым условием для возникновения трудовых отношений является обязательство работника выполнять работу по одной или нескольким специальностям, которая соответствует его квалификации. Это значит, что работник обязуется выполнять ту работу, которая соответствует его квалификации при условии нормальных условий осуществления работы.

Следующее условие – создание соответствующих условий труда, которые определяются как в ТК, так и в других локальных правовых актах. При этом необходимо иметь в виду, что к обязательным условиям трудового правоотношения относятся права и обязанности работников и нанимателей, закрепленные в ст. 11, 12, 53, 54 и 55 ТК.

Так, работник обязан: добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, в том числе выполнять установленные нормы труда; подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда, выполнять письменные и устные приказы (распоряжения) нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным правовым актам; не допускать действий, препятствующих другим работникам выполнять их трудовые обязанности; обеспечивать соблюдение установленных требований к качеству производимой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг, не допускать брака в работе, соблюдать производственно-технологическую дисциплину; соблюдать установленные нормативными правовыми актами требования по охране труда и безопасному ведению работ, пользоваться

средствами индивидуальной защиты; бережно относиться к имуществу нанимателя, принимать меры к предотвращению ущерба; принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (авария, простой и т. д.), и немедленно сообщать о случившемся нанимателю; поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте; соблюдать установленный порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей; хранить государственную и служебную тайну, не разглашать коммерческую тайну нанимателя, коммерческую тайну третьих лиц, к которой наниматель получил доступ; исполнять иные обязанности, вытекающие из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора. При этом наниматель обязан при заключении трудового договора руководствоваться положениями ст. 54 и 55 ТК.

Проведенные исследования позволяют сделать вывод, что трудовые отношения имеют длительный исторический период развития, постоянно меняются и совершенствуются. При этом на всех этапах своего развития и становления они решали главную задачу – определение порядка и характера взаимоотношений между работником и работодателем.

Список использованных источников

1. Трудовая история стоимости [Электронный ресурс] // Википедия. Свободная энциклопедия. – Режим доступа: [https://ru.wikipedia.org/wiki/ Трудовая история стоимости](https://ru.wikipedia.org/wiki/Трудовая_история_стоимости). – Дата доступа: 20.09.2023.
2. Лютов, Н.Л. Актуальные проблемы трудового права : учеб. для магистров / Н.Л. Лютов. – М. : Проспект, 2022. – 688 с.

УДК 349.22 (351.74)

Е.А. Капариха, студент факультета права
Белорусского государственного экономического университета

ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ ПО НОРМАМ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И ДИСЦИПЛИНАРНОГО УСТАВА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ

Дисциплинарная ответственность рассматривается как юридическая обязанность работника претерпевать определенные лишения и ограничения (дисциплинарные взыскания и иные меры дисциплинарного воздействия), применяемые к нему за совершенный дисциплинар-

ный проступок нанимателем или вышестоящими органами (руководителями) [1, с. 358].

Для применения дисциплинарной ответственности необходимо основание в виде дисциплинарного проступка. Согласно ст. 197 Трудового кодекса Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З (ТК) под дисциплинарным проступком понимается противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей.

В соответствии с ч. 1 ст. 198 ТК за совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания: замечание; выговор; лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев; увольнение (п. 6–11 ст. 42 ТК, п. 1, 1², 5¹, 9 и 10 ч. 1 ст. 47 ТК).

Право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю. При выборе меры дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника на производстве.

Порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий в рамках общей дисциплинарной ответственности определены в ст. 199 и 200 ТК соответственно. Так, до применения дисциплинарного взыскания наниматель обязан затребовать письменное объяснение работника. Отказ работника от дачи письменного объяснения, невозможность получения от него объяснения по поводу совершенного дисциплинарного проступка не являются препятствиями для применения дисциплинарного взыскания и оформляются актом с указанием присутствовавших при этом свидетелей. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарное взыскание оформляется приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом). Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника или ухода за больным членом семьи, подтвержденных листком нетрудоспособности или справкой о временной нетрудоспособности, пребывания работника в отпуске, нахождения на военных или специальных сборах. При этом днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев, а по результатам ревизии, проверки, проведенной компетентными государственными органами или организациями, – позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

В соответствии со ст. 33 Закона Республики Беларусь от 17 июля 2007 г. № 263-З «Об органах внутренних дел Республики Беларусь» служебная дисциплина в органах внутренних дел регулируется Дисциплинарным уставом органов внутренних дел, утверждаемым Президентом Республики Беларусь. Соответственно, содержание служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Беларусь (ОВД), а также порядок применения дисциплинарных взысканий к сотрудникам ОВД определены Дисциплинарным уставом органов внутренних дел Республики Беларусь, утвержденным Указом Президента Республики Беларусь от 29 мая 2003 г. № 218 «Об утверждении Дисциплинарного устава органов внутренних дел Республики Беларусь и текста Присяги лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Республики Беларусь» (далее – Дисциплинарный устав ОВД).

В соответствии с п. 3 Дисциплинарного устава ОВД нарушение служебной дисциплины (дисциплинарный проступок) – противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником ОВД своих служебных обязанностей, а также условий заключенного с ним контракта и приказов начальников.

К сотрудникам ОВД, согласно п. 28 Дисциплинарного устава ОВД, могут применяться следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; строгий выговор; лишение нагрудного знака ОВД; исключение из Книги почета ОВД; понижение в специальном звании на одну ступень; понижение в должности; увольнение из ОВД. Порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий к сотрудникам ОВД определены в п. 38–49 Дисциплинарного устава ОВД.

Сравнительный анализ норм ТК и норм Дисциплинарного устава ОВД в части порядка и сроков применения дисциплинарных взысканий к работникам в рамках общей дисциплинарной ответственности и дисциплинарных взысканий к сотрудникам ОВД позволяет обратить внимание на следующие различия, которые, как представляется, могут быть учтены при дальнейшем совершенствовании норм ТК:

1) в отношении сотрудников ОВД закреплен более широкий перечень дисциплинарных взысканий. Так, общими являются такие меры дисциплинарного взыскания, как замечание, выговор и увольнение. В то же время в рамках общей дисциплинарной ответственности не могут быть применены дисциплинарные взыскания в виде строгого выговора, лишения нагрудного знака, исключения из Книги почета, понижения в должности, тогда как к сотруднику ОВД не может быть применено такое дисциплинарное взыскание, как лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев. Представляется, что в рамках общей дисциплинарной ответственности также было бы

целесообразным использование такой меры дисциплинарного взыскания, как строгий выговор, в целях более четкой дифференциации ответственности работников в зависимости от тяжести дисциплинарного проступка;

2) при выборе вида дисциплинарного взыскания, применяемого к сотруднику ОВД, должны учитываться тяжесть и последствия дисциплинарного проступка, причины и обстоятельства его совершения, предшествующая служба сотрудника ОВД (п. 44 Дисциплинарного устава ОВД), тогда как в рамках общей дисциплинарной ответственности ч. 3 ст. 198 ТК предписывается необходимость учета тяжести дисциплинарного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника на производстве. Очевидно, что в нормах ТК не идет речи о необходимости учета последствий дисциплинарного проступка, которые могут иметь немаловажное значение для определения вида дисциплинарного взыскания;

3) в месячный срок со дня обнаружения дисциплинарного проступка, который установлен для применения дисциплинарного взыскания, в соответствии с ч. 1 п. 46 Дисциплинарного устава ОВД, в числе прочих периодов, не включается время пребывания сотрудника ОВД в командировке, тогда как в соответствии с ч. 1 ст. 200 ТК время пребывания работника в командировке не относится к периодам, исключаемым из месячного срока для применения дисциплинарного взыскания в рамках общей дисциплинарной ответственности. Представляется, что перечень периодов, не включаемых в месячный срок, установленный для применения дисциплинарного взыскания, в ч. 1 ст. 200 ТК также целесообразно дополнить указанием на время пребывания работника в командировке.

Список использованных источников

1. Томашевский, К.Л. Трудовое право : учеб. пособие / К.Л. Томашевский, Е.А. Волк. – 3-е изд., испр. и доп. – Минск : Амалфея, 2021. – 496 с.

УДК 347.25

А.И. Крушев, курсант

Академии МВД Республики Беларусь

ГРАЖДАНСКИЕ И ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

В настоящее время из-за большого количества правоотношений, имеющих некоторую схожесть, порой трудно определить нормы кон-

кретной отрасли права, регулирующих их, что может повлечь различные конфликты и привести к ошибкам в правоохранительной деятельности. Поэтому четкое решение вопроса о том, какими нормами права регулируются конкретные общественные отношения, имеет большое значение. При решении этого вопроса необходимо прежде всего разобратся с понятием правоотношения. Согласно учению О.С. Иоффе правоотношение – регулируемое правом общественное отношение между конкретными лицами, взаимное поведение субъектов которого закреплено юридически и осуществление которого обеспечивается мерами государственной охраны [1, с. 186]. Иными словами, любое общественное отношение, обеспеченное мерами государственной охраны, может стать правоотношением. Следовательно, гражданские правоотношения – общественные отношения между равными юридическими субъектами, урегулированные нормами гражданского права. В отличие от гражданских правоотношений, которые не имеют четкого определения в каком-либо нормативном правовом акте, при определении понятия трудового правоотношения мы можем воспользоваться его определением, которое содержится в ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. Трудовые правоотношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Это позволяет сделать вывод, что предметом трудового права являются трудовые отношения, основанные на трудовом договоре, и другие – связанные с трудовыми. При этом предмет гражданского права куда шире – это имущественные; связанные с имущественными личные неимущественные отношения; личные неимущественные отношения, не связанные с имущественными отношениями, полный и точный перечень которых содержится в ст. 1 Гражданского кодекса Республики Беларусь (ГК) от 7 декабря 1998 г. № 218-З. Может показаться, что ГК также регулирует трудовые отношения, возникающие в сфере договора подряда, при выполнении научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ. Но они имеют ключевое различие, так как регулируются гражданско-правовым договором, согласно которому одна

сторона обязуется выполнить по заданию другой стороны определенную работу и сдать ее результат в установленный срок. При этом для гражданско-правового договора малозначим процесс работы, подрядчик может не выполнять работу лично, а нанять субподрядчика. Тут основное значение имеет непосредственный результат деятельности, который необходимо сдать в строго определенные сроки. Заказчик может требовать от подрядчика выполнения только той работы, которую он обязан выполнить, но без вмешательства в сам процесс труда (гл. 37 ГК). Основной же трудового договора является личный труд. В данном договоре не всегда устанавливаются сроки или же необходимый результат. В нем содержатся права и обязанности сторон, режим труда и отдыха, трудовая функция работника и прочие условия труда. По трудовому договору работник не имеет права переложить свои обязанности на другое лицо. В свою очередь, наниматель вправе требовать от работника подчинения внутреннему распорядку и выполнения любой работы в соответствии с его квалификацией.

Субъектами гражданских правоотношений являются юридически равные стороны (юридические и физические лица), имеющие равные права и обязанности. Кроме этого действующим законодательством не предусмотрено ограничения количества участников с какой-либо стороны правоотношений. Субъектами трудовых правоотношений являются наниматель и работник. В данном правоотношении каждый из них имеет свои четко определенные права и обязанности. На основании этого наниматель имеет право требовать от работников выполнения условий трудового договора и правил внутреннего трудового распорядка, а также привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности, а значит, в трудовых правоотношениях, в отличие от гражданских, одна сторона юридически зависит от другой. Поэтому для предотвращения дискриминации в Трудовом кодексе Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3 предусмотрены ст. 13 и 14 о запрете принудительного труда.

Согласно исследованиям О.С. Иоффе правоотношения возникают на основе юридической нормы [1, с. 188], а значит в реальной жизни могут возникать лишь такие юридические правоотношения, которые предусмотрены нормами действующего права. Однако нормы права могут по-разному определять те правоотношения, установление которых ими допускается. Они могут строиться как по принципу исчерпывающего перечня, как в трудовом праве, так и на общих началах юридических норм, основываясь на аналогии права, применяемом в гражданском праве. В трудовых же правоотношениях не допускается применение аналогии права из-за их охранительного характера и неравного положения

сторон. Так, при наложении взысканий работник должен знать, за какие действия к нему могут быть применены меры ответственности, и поэтому аналогия права в трудовом праве недопустима, т. е. в трудовом праве, в отличие от гражданского, могут существовать только те правоотношения, которые прямо предусмотрены законодательством.

Проведенное исследование позволяет сделать вывод, что основным отличием трудового правоотношения от гражданского является наличие особого субъекта, ведь в гражданских правоотношениях все субъекты равны, а в трудовых – нет. В свою очередь, самым трудным для различия элементом является предмет данных правоотношений. Поэтому считаем целесообразным введение в Трудовой кодекс Республики Беларусь статьи, определяющей понятие трудовых отношений, в котором будут содержаться основания возникновения трудовых правоотношений.

Список использованных источников

1. Иоффе, О.С. Вопросы теории права / О.С. Иоффе, М.Д. Шаргородский. – М. : Юрид. лит., 1961. – 381 с.

УДК 347.25

И.В. Курилович, курсант

Академии МВД Республики Беларусь

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СЛУЖЕБНОГО ВРЕМЕНИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Обеспечение потребностей органов внутренних дел (ОВД) в высококвалифицированных кадрах, учет, нормирование и оптимизация их количественного состава, обеспечение кадрового сопровождения прохождения службы в ОВД невозможны без четкого правового регулирования служебного времени сотрудников. Нормативное определение служебного времени сотрудников ОВД и установление его продолжительности способствуют надлежащему осуществлению ими своих должностных обязанностей, реализации задач по защите жизни, здоровья, чести, достоинства, прав, свобод и законных интересов граждан, общества и государства от преступных и иных противоправных посягательств.

Правовое регулирование служебного времени сотрудников ОВД осуществляется актами специального законодательства: гл. 10 «Служебная дисциплина. Служебное время» Положения о прохождении службы в органах внутренних дел Республики Беларусь (далее – Положение о прохождении службы в ОВД), утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 15 марта 2012 г. № 133 «О вопросах прохождения

службы в органах внутренних дел Республики Беларусь», и соответствующими нормативными правовыми актами Министерства внутренних дел (МВД) Республики Беларусь. При этом данные акты специального законодательства содержат прямые отсылки к законодательству о труде. Так, согласно п. 119 Положения о прохождении службы в ОВД правила внутреннего служебного распорядка и режим служебного времени устанавливаются начальником в соответствии с законодательством Республики Беларусь, исходя из особенностей деятельности ОВД в порядке, определяемом Министром внутренних дел.

В настоящее время правила внутреннего служебного распорядка и режим служебного времени в ОВД утверждаются в соответствии со ст. 69 Трудового кодекса Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3 (ТК) на основании приказа МВД Республики Беларусь от 31 августа 2012 г. № 300 «О правилах внутреннего трудового распорядка и режиме служебного времени в органах внутренних дел Республики Беларусь». Так, в соответствии с приказом МВД Республики Беларусь от 2 ноября 2012 г. № 393 «Об утверждении Правил внутреннего служебного распорядка и установлении режима служебного времени в подразделениях центрального аппарата и подразделениях центрального подчинения Министерства внутренних дел Республики Беларусь и признании утратившим силу приказа Министерства внутренних дел Республики Беларусь от 29 сентября 2009 г. № 302», в центральном аппарате МВД Республики Беларусь и подразделениях центрального подчинения МВД (кроме департаментов МВД) правила внутреннего служебного распорядка и режим служебного времени утверждаются приказом Министра внутренних дел Республики Беларусь.

Согласно п. 120 Положения о прохождении службы в ОВД продолжительность служебного времени устанавливается Министром внутренних дел, исходя из особенностей деятельности ОВД и в соответствии с законодательством о труде.

В необходимых случаях сотрудник может привлекаться к выполнению служебных обязанностей в сверхурочное время, выходные дни, государственные праздники и праздничные дни, установленные или объявленные нерабочими Президентом Республики Беларусь. В этих случаях ему предоставляются дни отдыха и (или) производится оплата в соответствии с законодательством о труде в порядке, определяемом Министром внутренних дел. Компенсация переработок сверх установленной продолжительности служебного времени осуществляется на основании приказа МВД Республики Беларусь от 30 марта 2023 г. № 65 «Об учете времени несения службы сотрудниками органов внутренних дел и предоставления им времени отдыха».

Предельное количество сверхурочного времени и выходных дней, которые могут использоваться для привлечения сотрудника к выполнению служебных обязанностей, также устанавливается в соответствии с законодательством о труде. В соответствии со ст. 122 ТК сверхурочное время не должно превышать для каждого сотрудника 10 ч в служебную неделю и 180 ч в год, а продолжительность ежедневной службы с учетом сверхурочного времени не должна превышать 12 ч. Кроме того, на основании ст. 144 ТК использование каждого сотрудника для службы допускается не более 12 выходных дней в год.

Вместе с тем следует учитывать, что в предельное количество сверхурочного времени и выходных дней, которые могут использоваться для привлечения сотрудника к выполнению служебных обязанностей, не включается время привлечения сотрудника к несению службы в определенных случаях: для предотвращения и ликвидации нарушений общественного порядка и (или) массовых беспорядков; задержания вооруженных преступников, освобождения заложников, пресечения деятельности организованных групп или преступных организаций; проведения комплекса оперативно-розыскных мероприятий, необходимых для немедленного устранения последствий преступных и иных противоправных посягательств, устранения обстоятельств, которые могут угрожать или угрожают жизни и здоровью граждан, правам и законным интересам организаций; охраны общественного порядка в период проведения массовых мероприятий, государственных праздников, праздничных дней и памятных дат; участия в предотвращении несчастных случаев, немедленном устранении последствий стихийных бедствий и катастроф.

Перечень указанных случаев отличается от исключительных случаев привлечения к сверхурочным работам и работе в выходные дни без согласия работника в соответствии со ст. 121 и 143 ТК. Он обусловлен необходимостью выполнения сотрудниками ОВД возложенных на них задач и является исчерпывающим.

С учетом изложенного представляется целесообразным:

1) в Положении о прохождении службы в ОВД предусмотреть отдельную главу «Служебное время»;

2) понятие служебного времени сотрудника ОВД сформулировать следующим образом: «Служебным временем считается время, в течение которого сотрудник в соответствии с актами законодательства, правилами внутреннего служебного распорядка и условиями заключенного с ним контракта о службе обязан находиться на служебном месте или в ином установленном по согласованию с непосредственным начальником месте и выполнять свои служебные обязанности»;

3) включить в предлагаемую главу отдельные пункты, устанавливающие виды и продолжительность служебного времени для различных категорий сотрудников; определяющие понятие и виды режима служебного времени сотрудника (режим служебного дня, режим служебной недели, сменный режим несения службы, ненормированный рабочий день); регламентирующие порядок использования и учета служебного времени, и др.

УДК 349.22

Т.В. Мандрик, курсант
Академии МВД Республики Беларусь

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПРАВОВОГО СТАТУСА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ ЛИЦ, ЯВЛЯЮЩИХСЯ УЧАСТНИКАМИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Предметом правового регулирования в трудовом праве являются общественные отношения, возникающие в сфере трудовой деятельности на основе государственной и частной форм собственности. Кроме этого, предметом правового регулирования трудового права также являются отношения, которые связаны с трудовыми [1, с. 12]. Регулирование этих отношений осуществляется посредством различных нормативных правовых актов. Так, согласно ст. 7 Трудового кодекса Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3 (ТК) трудовые правоотношения регулируются Конституцией Республики Беларусь, ТК и иными актами законодательства о труде, коллективными договорами, соглашениями и иными локальными правовыми актами и трудовыми договорами.

В ст. 4 ТК дан перечень отношений, которые связаны с трудовыми: отношения, связанные с профессиональной подготовкой работников на производстве, деятельностью профсоюзов и объединений нанимателей, ведением коллективных переговоров, взаимоотношениями между работниками или их представителями в лице профессиональных союзов и нанимателями, обеспечением занятости, надзором за соблюдением законодательства о труде, государственным социальным страхованием, отношения, связанные с рассмотрением трудовых споров. Их особенностью является то, что они возникают между работником с одной стороны и нанимателем с другой. Основанием возникновения всех трудовых отношений, по общему правилу, является соглашение между работником и нанимателем, которое устанавливает их взаимные права и обязанности, т. е. трудовой договор. Кроме этого, в ст. 6 ТК дан перечень отношений, не относящихся к трудовым: отношения по поводу

обязанностей членов наблюдательных и иных советов (правлений), а также органов контроля организаций, если эта деятельность не выходит за рамки исполнения соответствующих поручений; отношения по поводу обязательств, возникающих на основе договоров, предусмотренных гражданским законодательством; правоотношения, связанные с иными видами деятельности в соответствии с законодательством.

Изучение процесса организации труда и применения норм действующего законодательства показывают, что в ходе производственной деятельности складываются и иные правоотношения, которые тесно связаны с трудовыми. К примеру, правоотношения по участию работников в управлении предприятием, на котором они занимаются трудовой деятельностью. Для этих трудовых правоотношений характерно наличие следующих характерных признаков: они носят личный характер. Иными словами, определенная работа возложена персонально на конкретного человека. Тогда как по гражданско-правовому договору обычно не важно, кто будет исполнителем. Трудовые правоотношения строятся на возмездных началах. Одна сторона (работник) обязуется выполнять работу в сфере трудовой деятельности, а другая сторона (наниматель) обязуется оплатить эту работу определенной денежной суммой. Для трудовых правоотношений характерно наличие длящегося характера отношений, так как они не прекращаются после выполнения работы. Все трудовые правоотношения касаются выполнения определенного рода работы с учетом квалификации и специальности работника. Как правило, работник подлежит включению в определенную систему организации труда, существующую у нанимателя. Работник подчиняется нанимателю, но только в тех случаях, которые непосредственно связаны с управлением трудового процесса. Работник подлежит обязательному социальному страхованию. Предусматривается обязанность нанимателя организовать труд и создать для него все необходимые условия. Трудовые правоотношения всегда имеют сознательно-волевой характер, в отличие от экономических, которые складываются вне зависимости от воли индивида.

При этом необходимо иметь в виду, что в ходе осуществления трудовой деятельности характер взаимодействия между работником и нанимателем имеет весьма динамичный характер. Так, согласно ст. 54 ТК наниматель при приеме на работу обязан ознакомить работника под роспись с порученной работой, условиями и оплатой труда и разъяснить его права и обязанности, также он обязан провести вводный инструктаж по охране труда, ознакомить с документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок, заключить трудовой договор и т. д. В период трудового процесса согласно ст. 55 ТК наниматель обязан обеспечить работника рабочим местом, вести учет фактически отработанного ра-

бочего времени, рационально использовать труд работников, выдавать в установленные сроки заработную плату, а также создать и поддерживать нормальные условия на рабочем месте для выполнения трудовой деятельности, предоставить время для отдыха и многое другое. Стоит учитывать, что трудовые отношения не прекращаются после окончания рабочей смены или увольнения работника, а также при заболевании работника и при дальнейшем нахождении работника на больничном.

В трудовых правоотношениях, помимо работника и нанимателя, участвуют и иные участники. Согласно ст. 462 ТК надзор за соблюдением законодательства о труде осуществляют органы, уполномоченные на осуществление надзора [1, с. 598–607]. К таким органам относятся Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее – Минтруда и соцзащиты), наделенное широкими полномочиями в трудовой сфере, Департамент государственной инспекции труда Минтруда и соцзащиты, непосредственно осуществляющий надзор за соблюдением законодательства о труде и охране труда (в соответствии с Положением о Департаменте государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29 июля 2006 г. № 959), органы прокуратуры Республики Беларусь, которые рассматривают вопросы, относящиеся к законному применению норм о труде, а также касаясь неисполнения этих норм, органы санитарно-эпидемиологической службы системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь и органы государственного пожарного надзора Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь (МЧС), принимающие участие в трудовых правоотношениях, при этом обладают правом на приостановление производства в связи с нарушением норм, относящихся к компетенции данных органов.

Так, согласно Положению о Министерстве по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь, утвержденному Указом Президента Республики Беларусь от 14 ноября 2022 г. № 405 «О Министерстве по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь», сотрудники в случае выявления нарушений законодательства, создающих угрозу национальной безопасности, жизни и здоровью людей, окружающей среде, имеют право выносить требования (предписания) о приостановлении производства.

К органам надзора за законодательством о труде относятся также Главное управление политики занятости и народонаселения Минтруда и соцзащиты, Департамент по надзору за безопасным ведением работ в промышленности и атомной энергетике МЧС, органы государственного энергетического надзора, органы государственной экспертизы условий труда Минтруда и соцзащиты и иные органы, которые в соответствии

с законодательством осуществляют надзор в сфере трудовых правоотношений. Поэтому несмотря на то, что эти органы не участвуют в производственном процессе, т. е. напрямую не принимают участия в производстве продукции, они оказывают огромное влияние на трудовые правоотношения и могут считаться на определенном периоде времени их непосредственными участниками.

Исходя из того, что трудовые правоотношения носят весьма обширный характер, так как, кроме основных субъектов – работника и нанимателя, в них принимают участие иные лица, которые согласно законодательству Республики Беларусь наделены конкретными полномочиями, хотя при этом их отношения не подпадают под признаки трудовых правоотношений, а также отсутствуют необходимые основания для их включения в трудовые отношения, в том числе сам трудовой договор, считаем целесообразным внести данных субъектов в ст. 1 ТК с учетом их полномочий и возможностей, оказывающих влияние на производственные процессы.

Список использованных источников

1. Трудовое право : учеб. пособие / А.А. Греченков [и др.] ; под общ. ред. Г.А. Василевича, К.Л. Томашевского. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2022. – 632 с.

УДК 346.2

Н.А. Мешкова, аспирант
юридического факультета
Белорусского государственного университета

О ЗНАЧЕНИИ САМОЗАНЯТОСТИ ДЛЯ ЭКОНОМИКИ¹

Процессы, происходящие в экономике, влияют на развитие уже существующих хозяйственно-правовых институтов, а также формируют новые. Так, одни институты перестают существовать, другие трансформируются, а третьи институционализируются. Самозанятость является именно таким институтом, институционализация которой является результатом развития экономики и социальной сферы.

¹ Статья подготовлена представителем научной школы хозяйственного права Белорусского государственного университета в рамках научного проекта «Трансформация организационно-правового механизма управления государственной собственностью в Республике Беларусь», осуществляемого в рамках Государственной программы научных исследований «Общество и гуманитарная безопасность белорусского государства» на 2021–2025 годы (№ ГР 20212053).

Самозанятость представляет собой совокупность общественных отношений, складывающихся по поводу осуществления индивидуальной налогооблагаемой непредпринимательской хозяйственной деятельности, хозяйственно-трудовой и творческой деятельности без цели извлечения прибыли, но с возможностью получения дохода, удовлетворяющего личные, семейные и прочие бытовые потребности [1]. Обратим внимание, что в основе своей деятельности, осуществляемой самозанятыми лицами, является хозяйственно-трудовая, а говорить о такой деятельности как о хозяйственной можно лишь при ее осуществлении в режиме публичной монополии.

Хозяйственно-трудовая деятельность – это деятельность, представляющая собой совокупность хозяйственных операций, осуществляемых физическими лицами и домохозяйствами, сочетающей в себе одновременно элементы трудовой и хозяйственной деятельности [2]. При этом деятельность, осуществляемая в форме хозяйственно-трудовой деятельности, целью которой является удовлетворение личных, семейных и прочих бытовых потребностей, не является чем-то новым, свойственным лишь современному этапу развития цивилизации, так как формирование правовой конструкции самозанятости произошло именно благодаря разделению в древности ремесла на ремесло, позволявшее обеспечить функционирование домохозяйства за счет внутренних ресурсов, и ремесло, позволявшее получать доход от реализации потребителям произведенных материальных и нематериальных благ. При этом особенностью современного этапа является целенаправленная институционализация хозяйственно-трудовой деятельности в самозанятость как социальное явление и феномен, позволявшее во все времена существования человечества обеспечивать производство минимально необходимого объема благ для выживания, а в современных условиях превратившееся в один из типов занятости, имеющий серьезное фискальное значение для государства.

Институционализация самозанятости имеет важное социальное и экономическое значение, выражающееся в первую очередь в снижении фискальной нагрузки государства (т. е. *объема, характера и содержания обременений по содержанию казны* [3, с. 369]) путем замещения государства в определенных сферах и отраслях хозяйственной деятельности и управления финансовыми ресурсами [4].

Так, значение институционализации самозанятости выражается в ряде факторов.

Во-первых, как отмечает Н.Л. Бондаренко, институционализация самозанятости направлена на реализацию ст. 56 Конституции Республики Беларусь в виде реализации обязанности граждан в финансировании расходов государства [5].

Во-вторых, у государства отпала необходимость создания рабочих мест для лиц, не занятых в экономике, а также в последующем планировании расходов, необходимых для обеспечения минимальными социальными благами, связанными с выполнением трудовой функции.

В-третьих, легализация деятельности, осуществляемой самозанятыми лицами, представляет собой декриминализацию такой деятельности, ибо ввиду отсутствия соответствующего правового режима, такая деятельность фактически квалифицировалась как незаконная предпринимательская деятельность.

Термин «хозяйство» в самом широком смысле означает совокупность всех процессов, совершающихся внутри общества, требующих человеческой деятельности и направленных на добывание средств для удовлетворения человеческих потребностей [4, с. 10]. В свою очередь, самозанятость представляет методологию организации и производства таких материальных и нематериальных благ [5], что позволяет определить значение самозанятости для экономики еще и как одну из методологий, целью которой является реализация основной экономической функции осуществления деятельности вообще.

Таким образом, самозанятость не представляет собой некое новое явление, а ее институционализация обусловлена процессами, происходящими в социальной сфере и экономике, а также способствует снижению фискальной нагрузки государства и легализации методологии организации и производства материальных и нематериальных благ.

Список использованных источников

1. Мешкова, Н.А. Понятие и правовая природа самозанятости / Н.А. Мешкова // Актуал. проблемы граждан. права. – 2023. – № 1. – С. 266–279.
2. Конаневич, Ю.Г. Хозяйственная деятельность в системе общественных отношений / Ю.Г. Конаневич // Труд. Профсоюзы. Общество. – 2021. – № 1. – С. 68–72.
3. Бондаренко, Н.Л. Фискалистика / Н.Л. Бондаренко, Ю.Г. Конаневич, Е.Н. Гладкая // Страновой маркетинг / сост.: Н.Л. Бондаренко, Ю.Г. Конаневич. – Минск, 2022. – С. 358–417.
4. Конаневич, Ю.Г. Разгосударствление и огосударствление как комплексные институты и их соотношение с институтом приватизации / Ю.Г. Конаневич // Вести ин-та предпринимат. деятельности. – 2021. – № 1. – С. 69–76.
5. Бондаренко, Н.Л. Правовой статус самозанятых лиц / Н.Л. Бондаренко // Юстиция Беларуси. – 2021. – № 7. – С. 23–27.

М.А. Молош, курсант
Академии МВД Республики Беларусь

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛИЦ, ОСУЖДЕННЫХ К ЛИШЕНИЮ СВОБОДЫ В ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ КОЛОНИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Совершая разной тяжести и вида преступления, лица, их совершившие, обязаны нести уголовную ответственность в виде: штрафа, ареста, ограничения свободы, лишения свободы и иных видов наказаний. Для всех видов наказаний есть свои места отбывания. Например, такой вид наказания, как ограничение свободы, может быть применен с отправкой лица в исправительное учреждение открытого типа или же без него; обычно лица, к которым применили меру наказания лишение свободы, отбывают его в исправительных колониях (ИК) или тюрьмах. Рассмотрим пример лишения свободы в ИК.

В настоящее время на территории Республики Беларусь функционируют 16 ИК (из них одна воспитательная колония для лиц, не достигших совершеннолетнего возраста).

Труд осужденных является одним из средств их исправления. Поэтому законодательство Республики Беларусь предусмотрело ряд нормативных правовых актов, регулирующих трудоустройство заключенных и вопросы их занятости, основными из которых являются Уголовно-исполнительный кодекс Республики Беларусь от 11 января 2000 г. № 365-3 (УИК) и Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3 (ТК).

В УИК вопросам регулирования трудоустройства посвящена гл. 13 «Труд, профессионально-техническое образование и профессиональная подготовка осужденных к лишению свободы», которая регламентирует вопросы привлечения осужденных к труду; условия и оплату труда, а также привлечение осужденных к лишению свободы к работам без оплаты труда; удержания из заработной платы и иных доходов осужденных к лишению свободы.

Согласно ч. 1 ст. 98 УИК каждый осужденный к лишению свободы обязан трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией исправительного учреждения. К труду привлекаются осужденные с учетом: возраста, пола, трудоспособности, состояния здоровья и, по возможности, их специальности. Согласно ч. 2 этой же статьи осужденные, достигшие общеустановленного пенсионного возраста, а также осужденные, являющиеся инвалидами I и II группы, привлекаются к труду по их

желанию. В этой же части статьи определяется труд несовершеннолетних осужденных с отсылкой на трудовое законодательство Республики Беларусь, которое, в свою очередь, регулирует труд молодежи. Труд для несовершеннолетних так же, как и для таких категорий лиц, как пенсионеры и инвалиды, является необязательным, т. е. добровольным. В данном случае действует принцип трудового права – добровольность.

Принято считать, что именно труд исправляет человека. Немецкий ученый Фридрих Энгельс считал также: «Труд превратил обезьяну в человека» [1]. Проведем параллель между осужденным и «обезьяной» (равно млекопитающее, не достигшее социализации и не ставшее человеком). Нельзя назвать осужденное лицо «обезьяной», в данном случае мы рассматриваем это как метафору. Энгельс полагал, что благодаря труду человек стал человеком. Рассуждая на эту тему, можно сделать вывод о том, что только труд исправит человека, совершившего преступное деяние, но на самом деле это не так. Труд является одной из составляющих реабилитации осужденных в местах лишения свободы. Для достижения лучшего результата труд должен быть осознанным и включать в себя умственную работу, т. е. осужденные должны работать по специальности (в лучшем случае). Если возможность работать по специальности у осужденного лица отсутствует или у него нет никакого образования кроме оконченной средней школы, ему предоставляется возможность получить образование и приобрести какую-либо профессию.

Трудоустройство осужденных имеет большое значение для дальнейшей социализации. Как минимум именно труд воспитывает в человеке дисциплину. Благодаря ему у людей есть какой-то порядок в режиме дня. Труд осужденных также помогает таким лицам легче переносить их наказание, проводя время занимаясь делом. К тому же, согласно ч. 3 ст. 99 УИК время выполнения оплачиваемых работ (важно отметить, что именно оплачиваемых работ) засчитывается в общий трудовой стаж осужденного. Почему мы выделяем «оплачиваемые работы» осужденных? А все потому, что помимо трудоустройства лиц, находящихся в специальных исправительных учреждениях, одной из их обязанностей является общественно полезный труд (уборка территории учреждения и ее благоустройство и т. п.), который, в свою очередь, не входит в трудовой стаж. Помимо этого, трудоустроенные осужденные имеют право получать заработную плату в соответствующем размере согласно уровню оплаты труда, установленному законодательством Республики Беларусь, в частности в соответствии со ст. 100 УИК. Кроме этого, осужденные имеют возможность участвовать в гражданско-правовых отношениях на территории учреждения – в местах, где это разрешается, и через субъек-

тов исполнения наказаний, т. е. сотрудников уголовно-исполнительной системы.

В ст. 102 УИК четко прописано, что осужденные обязаны возмещать потраченные на их содержание средства: питание, коммунальные услуги, средства гигиены, одежды и обуви (кроме стоимости специального питания, специальной одежды, специальной обуви и других необходимых средств индивидуальной защиты). Соответственно, если осужденный трудоустроен – эти средства могут вычитаться из его месячного дохода, а если лицо не получает заработную плату или иной доход – удержания по содержанию лиц производятся из личных средств лица после его освобождения.

Учитывая вышеизложенное, можно сделать вывод: труд заключенных имеет одно из самых важных средств для их исправления. Поэтому в ИУ созданы все условия для того, чтобы трудоустройство осужденных могло осуществляться.

Список использованных источников

1. Энгельс, Ф. Роль труда в процессе превращения обезьяны в человека [Электронный ресурс] / Ф. Энгельс. – Режим доступа: <https://www.politpros.com>. – Дата доступа: 17.11.2023.

УДК 349.227

С.А. Орлова, магистрант
Академии МВД Республики Беларусь

УТРАТА ДОВЕРИЯ КАК ОСНОВАНИЕ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

В ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь (ТК) определены основания прекращения трудового договора по инициативе нанимателя. В силу специфики труда отдельных категорий работников наниматель может расторгнуть трудовой договор и по дополнительным основаниям. Перечень данных оснований закреплен в ст. 47 ТК.

В 2020 г. судами общей юрисдикции рассмотрено 464 дела искового производства о восстановлении на работе уволенных, из них удовлетворено 186, или 40 %, в 2021-м – 446 дел искового производства, из них удовлетворено 163, или 36,5 %, в 2022-м – 381 дело искового производства, из них удовлетворено 160, или 42 %. В первом полугодии 2023 г. рассмотрено 179 дел искового производства о восстановлении на работе уволенных, из них удовлетворено 78, или 43,6 %.

Несмотря на то что с каждым годом количество обращений о восстановлении на работе в судебном порядке снижается, количество удовлетворенных обращений с каждым годом увеличивается. Следует обратить внимание, что процент удовлетворенных исковых производств о восстановлении на работе очень высок – четыре из десяти исковых производств.

Приведенные статистические данные могут свидетельствовать о допущении нанимателем ошибок при определении оснований для расторжения с работником трудового договора, а также несоблюдения его порядка.

Одно из встречающихся дополнительных оснований увольнения – увольнение в связи с утратой доверия. Необходимо также учитывать, что в соответствии с подп. 6.4 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» данное основание является дискредитирующим.

Анализ материалов судебной практики показывает, что прекращение трудового договора по указанному основанию является одним из самых конфликтных. Большинство работников обращается в суд с требованием о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе.

Тема увольнения в связи с утратой доверия является актуальной, поскольку доверие является одним из основных принципов успешной работы в любой организации. Утрата доверия может привести к серьезным последствиям для работника, таким как потеря работы, ухудшение репутации и ограничение возможностей трудоустройства. Кроме того, она может нанести ущерб репутации и финансовым результатам организации. Поэтому важно разобраться в причинах утраты доверия, принять меры для его восстановления и предотвращения подобных ситуаций в будущем.

Неправильное определение круга лиц, к которым применимо увольнение в связи с утратой доверия, и действий, за которые может последовать увольнение по указанному основанию, несоблюдение порядка расторжения трудового договора – наиболее часто встречающиеся ошибки, допускаемые нанимателем при увольнении работников в связи с утратой доверия.

В толковом словаре С.И. Ожегова доверие определено как уверенность в чьей-нибудь добросовестности, искренности, в правильности чего-нибудь [3, с. 234]. Д.Н. Ушаков приводит следующее определение доверия – убежденность в чьей-нибудь честности, порядочности; вера в искренность и добросовестность кого-нибудь [4, с. 176]. Доверие в толковом словаре В.И. Даля определено как чувство или убеждение, что

такому-то лицу, обстоятельству или надежде можно доверять, верить; вера в надежность кого, чего [2, с. 301].

Таким образом, под термином «доверие» следует понимать убеждение в искренности и добросовестности, честности и порядочности человека. В трудовых отношениях нельзя недооценивать важность доверия. Оно является основой эффективного взаимодействия между работниками и нанимателями – обе стороны работают вместе для достижения общих целей, участвуют в открытом и честном общении, что приводит к лучшему решению проблем, принятию решений, повышению чувства ответственности за выполняемую работу.

По общему правилу увольнение в связи с утратой доверия допустимо лишь в отношении работников, которые непосредственно обслуживают денежные или материальные ценности. С данной категорией работников, как правило, заключается договор о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности вверенных им ценностей. Нанимателю следует учитывать, что основанием для утраты доверия к указанной категории работников является совершение ими виновных действий.

Вместе с тем согласно разъяснению, содержащемуся в п. 42 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде», при установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений указанная категория работников может быть уволена по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой.

Следует также учитывать, что для увольнения по данному основанию не имеет значения, в каком размере работник несет материальную ответственность за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей, и заключен ли с ним договор о полной материальной ответственности [1, с. 316].

Поводом к утрате доверия являются как умышленные действия работника, так и его бездействие (халатное отношение к трудовым обязанностям). При этом реальное причинение материального ущерба необязательно.

Необходимо учитывать, что увольнение по рассматриваемому основанию может иметь место только при наличии вины конкретного работника, которую должен доказать наниматель. Служебные разбирательства, проводимые нанимателем для определения вины в действиях работника, должны основываться на достоверных обстоятельствах и фактах, подтверждающих наличие вины конкретного работника в при-

чинении материального ущерба, либо в создании угрозы причинения такого ущерба, либо в совершении иных незаконных действий.

Исходя из анализа судебной практики, нередко случаи восстановления на работе лиц, уволенных в связи с утратой доверия, по причине допущенных нанимателем ошибок при оформлении порядка увольнения. Таким образом, в приказе об увольнении по рассматриваемому основанию целесообразно указывать конкретные виновные действия работника, послужившие основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя.

Следует также учитывать, что увольнение по п. 2 ст. 47 ТК не относится к мерам дисциплинарного взыскания. Таким образом, увольнение по данному основанию может быть произведено в любое время с момента совершения работником виновных действий. Сроки, установленные ст. 200 ТК, не учитываются.

Вместе с тем, рассматривая дела о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с утратой доверия, суды принимают во внимание время, истекшее с момента совершения виновных действий работника, к которому утрачено доверие нанимателя, последующее его поведение и другие конкретные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора.

Таким образом, для увольнения работника, непосредственно обслуживающего денежные и материальные ценности, по п. 2 ст. 47 ТК нанимателю достаточно доказать совершение им виновных действий, при этом реальное причинение материального ущерба необязательно. При этом тяжесть совершенного работником виновного деяния, при решении вопроса об увольнении по данному основанию, для нанимателя значения не имеет.

Увольнение в связи с утратой доверия, относящееся к дискредитирующим основаниям увольнения, может иметь серьезные последствия для возможности дальнейшего трудоустройства и репутации работника. Важно понимать, какие шаги можно предпринять для смягчения возможных последствий.

С учетом изложенного, а также в целях сохранения кадрового ядра, установления долгосрочных отношений с работниками, основанных на взаимном уважении и доверии, создания благоприятной рабочей атмосферы целесообразно предоставлять работникам время для восстановления доверия, возможность исправить ситуацию и внести изменения в свое поведение.

Рассмотрев проблемные вопросы увольнения в связи с утратой доверия, следует внести предложение о возможности расторжения нанима-

телем трудового договора по п. 2 ст. 47 ТК при повторном совершении работником виновных действий.

Список использованных источников

1. Андреев, И.С. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / И.С. Андреев [и др.] ; под общ. ред. Г.А. Василевича. – Минск : Амалфея, 2000. – 1071 с.
2. Даль, В.И. Толковый словарь живого великорусского языка : в 4 т. / В.И. Даль. – М. : Рус. яз., 2000. – Т. 1. – 779 с.
3. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. – Изд. 4-е. – М. : Азбуковник, 2000. – 940 с.
4. Ушаков, Д.Н. Толковый словарь современного русского языка / Д.Н. Ушаков. – М. : Альфа-принт, 2008. – 793 с.

УДК 349.23

И.А. Печенко, С.С. Корчевская, курсанты
Академии МВД Республики Беларусь

ГЕНЕЗИС ИНСТИТУТА УДЕРЖАНИЯ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЛИЦ, ОТБЫВАЮЩИХ НАКАЗАНИЕ В ВИДЕ ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ РАБОТ, ПО ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ БЕЛАРУСИ

Заработная плата для большей части работающего населения является основным источником доходов, так как от ее размеров зависят условия жизни работника, степень удовлетворения его потребностей. Помимо этого заработная плата является самым эффективным средством мотивации работника к труду.

В советском законодательстве определение заработной платы отсутствовало, однако его можно было выявить из ст. 77 Кодекса законов о труде Белорусской ССР от 23 июня 1972 г. (КЗоТ). Под заработной платой понималась установленная Конституцией СССР и Конституцией БССР оплата труда рабочих и служащих по его количеству и качеству [1]. В настоящее время легальное определение заработной платы дано в ст. 57 Трудового кодекса Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З (ТК). В соответствии с ним заработной платой признается вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время. В период с 1960 по 1970 г. БССР ратифицировала Конвенцию Международной организации труда от 1 июля 1949 г. № 95 «Об охране зара-

ботной платы», тем самым БССР не только гарантировала оплату труда работнику, но и установила ее минимальные границы, поэтому правовое регулирование в этой области стало осуществляться на международном и национальном уровне [2]. В КЗоТ данное положение закреплялось в ст. 78, согласно которой месячная заработная плата не может быть ниже установленного государством минимального размера [1].

Говоря об удержаниях из заработной платы, стоит пояснить, что определение «удержание» не закреплялось ни в законодательстве БССР, ни в законодательстве современной Республики Беларусь. Под удержанием из заработной платы следует понимать невыдачу части заработной платы работнику, в целях обеспечения требований к этому работнику, осуществляемое в случаях, размерах и порядке, установленных законодательством. Анализ действующего законодательства показывает, что размер удержаний в ТК не претерпел никаких существенных изменений со времен КЗоТ. Так, в ст. 125 КЗоТ указывалось, что по общему правилу размер всех удержаний не может превышать 20 %, а в случаях, особо предусмотренных законодательством СССР и БССР, – 50 % заработной платы. За рабочим или служащим при удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам также сохранялось 50 % заработной платы [1].

Наказание в виде исправительных работ в Белорусской ССР регулировалось в большей мере Исправительно-трудовым кодексом БССР от 16 июля 1971 г. В нем раскрывался механизм удержаний из заработной платы лиц, отбывающих наказание в виде исправительных работ. Там закреплялось, что удержания из заработной платы осужденных производятся со всей суммы заработка, без исключения из этой суммы налогов и других платежей, а также независимо от наличия претензий к осужденному по исполнительным листам и другим документам [3]. Под заработком Н.А. Стручков понимает заработную плату, получаемую на основном месте работы и по совместительству, вознаграждения, получаемые по договорам и трудовым соглашениям, гонорар, выплачиваемый за литературные произведения и произведения искусства, а также за исполнение названных произведений [4, с. 207]. Удержания производятся ежемесячно: на предприятиях – при выплате заработной платы за вторую половину месяца, а при увольнении – за проработанную часть месяца; в колхозах – в день выдачи гарантированной заработной платы. Удержания из доходов в их натуральной части производятся по мере их поступления и при окончательном расчете – по итогам сельскохозяйственного года. Контроль за поведением осужденного осуществляют коллективы предприятий, учреждений и организации по месту отбывания наказания [3].

В Республике Беларусь порядок удержаний из заработной платы осужденных регулируется Уголовно-исполнительным кодексом Республики Беларусь от 11 января 2000 г. № 365-З. Размер удержаний регулируется Уголовным кодексом Республики Беларусь от 9 июля 1999 г. № 275-З и устанавливается в пределах 10–25 %, но не менее одной базовой величины ежемесячно (для несовершеннолетних в возрасте от 16 до 18 лет размер находится в пределах 5–15 % от их заработной платы) в отличие от советского законодательства, где согласно Основам уголовного законодательства размер удержаний для всех категорий лиц устанавливался 5–20 %, независимо от возраста лица [4, с. 208].

В практике имеется много случаев, когда лицо, отбывающее наказание, имеет помимо удержания, обусловленного характером наказания, еще несколько удержаний. Однако трудовое и уголовно-исполнительное законодательство Республики Беларусь имеет исключения из этого правила (ч. 4 ст. 108 ТК). Указанные исключения касаются и лиц, отбывающих наказания, в таком случае за ними должно быть сохранено не менее 30 % заработной платы и приравненных к ней доходов. Данная норма действовала и осталась неизменной со времен вхождения Республики Беларусь в СССР.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что законодательство, регулирующее порядок удержания из заработной платы осужденных, сильно не прогрессировало. Большинство норм существенных изменений не претерпели, некоторые нормы ухудшили положение осужденного, например, как возможность производить удержание из пенсии и увеличение минимального порога удержания до 5 % и максимально до 25 %. Учитывая тот факт, что в отдельных случаях удержания из заработной платы будут доходить до 70 %, становится неясен вопрос об удовлетворении базовых потребностей осужденным, так как в большинстве случаев размер его доходов будет ниже минимальной заработной платы. По нашему мнению, в законодательство необходимо ввести норму о возможности уменьшения размеров удержаний, закрепить конкретные условия их снижения.

Список использованных источников

1. Кодекс законов о труде Белорусской ССР 1972 г. [Электронный ресурс] // Pravo.by. – Режим доступа: https://pravo.by/document/ImgPravo/pdf/sm_full.aspx_guid=1712331479454846. / . – Дата доступа: 12.11.2023.
2. Международная организация труда и Беларусь: 50 лет взаимодействия [Электронный ресурс] // МОО «Развитие». – Режим доступа: <https://evolutio.info/ru/journal-menu/2006-4/2006-4-rusakovich>. – Дата доступа: 12.11.2023.

3. Исправительно-трудовой кодекс Белорусской ССР [Электронный ресурс] // Pravo.by. – Режим доступа: https://pravo.by/document/ImgPravo/pdf/sm_full.aspx_guid=1712231479396502/. – Дата доступа: 12.11.2023.

4. Стручков, Н.А. Курс исправительно-трудового права. Проблемы Особенной части : учеб. пособие / Н.А. Стручков. – М. : Юрид. лит., 1985. – 250 с.

УДК 331.53

Н.В. Семкив, курсант

Академии МВД Республики Беларусь

ТРУДОУСТРОЙСТВО ЛИЦ, ОБЯЗАННЫХ ВОЗМЕЩАТЬ РАСХОДЫ, ЗАТРАЧЕННЫЕ ГОСУДАРСТВОМ НА СОДЕРЖАНИЕ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ДЕТЕЙ

Согласно п. 2 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 26 января 2007 г. № 105 «Об утверждении Положения о трудоустройстве родителей, обязанных возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении» обязанные лица – это неработающие родители, обязанные возмещать расходы по содержанию детей (далее – обязанные лица), а также работающие обязанные лица, возмещающие расходы по содержанию детей в добровольном порядке по заявлению или по судебному постановлению о взыскании расходов, если размер их заработной платы и приравненных к ней в соответствии с Гражданским процессуальным кодексом Республики Беларусь доходов не позволяет им в течение шести месяцев в полном объеме выполнять обязательства по возмещению расходов по содержанию детей.

В соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 24 ноября 2006 г. № 18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях» (далее – Декрет № 18) «обязанными лицами» являются родители, которые обязаны возмещать расходы по содержанию детей в случае:

отобрания у них детей по решению комиссии по делам несовершеннолетних;

отобрания у них детей на основании решения суда без лишения родительских прав;

лишения их родительских прав;

нахождения их в розыске, лечебно-трудовых профилакториях или в местах содержания под стражей;

отбывания наказания в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, ограничения свободы, ареста.

Трудоустройство обязанных лиц регламентируется ст. 13, 14 Декрета № 18, а также положениями Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Республики Беларусь). Государство заинтересовано в полном и своевременном возмещении в бюджет средств, затраченных на содержание детей, отобранных из неблагополучных семей, а потому создает хорошие условия для возможности обязанных лиц устроиться на работу. Кроме того, в юридической практике Республики Беларусь довольно часто возникают ситуации, когда обязанное лицо самоустраняется от выполнения своих трудовых обязательств. В данной ситуации в Республике Беларусь предусматривается возможность привлечения к уголовной ответственности по ст. 174 Уголовного кодекса Республики Беларусь от 9 июля 1999 г. № 275-3 (далее – УК Республики Беларусь).

Регулирование трудовых отношений с обязанными лицами имеет множество особенностей. Следует отметить тот факт, что доход обязанных лиц составляет в среднем 500–600 белорусских рублей после выплаты обязательных отчислений, а иногда и меньше. С учетом п. 4 ст. 108 ТК Республики Беларусь у обязанного лица для обеспечения его жизненных потребностей остается 300–350 р., что меньше бюджета прожиточного минимума (405,27 белорусских рубля с 1 ноября 2023 г. по 31 января 2024 г. в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 23 октября 2023 г. № 37). Именно поэтому мы предлагаем повысить максимальный процент, который должен сохраняться обязанному лицу после всех удержаний, до 40 %. К сожалению, чаще всего обязанные лица являются гражданами, ведущими аморальный образ жизни, и действующее законодательство не способно замотивировать этих лиц исполнять свои обязанности. Предлагаем, что в целях более эффективного трудоустройства обязанных лиц необходимо решить следующие вопросы:

определить порядок предоставления трудовых льгот, лицам, ставшим на путь исправления и исправно трудящимся на своих рабочих местах или в лечебно-трудовых профилакториях;

предусмотреть введение более суровых мер ответственности за самоустранение лиц от выполнения своих обязательств. Предлагается ввести систему «замечаний» от нанимателей обязанным лицам. Если лицо не посещает свое рабочее место, приходит на работу в состоянии алкогольного опьянения или иным образом нарушает устав организации, а также нарушает административное законодательство, то наниматель вправе объявить замечание виновному лицу. Если за работником – обязанным лицом – числятся три замечания, то правоохранительные органы вправе возбудить уголовное дело по ст. 174 УК Республики Беларусь. В качестве санкции должно быть предусмотрено лишение свободы в ис-

правительном учреждении, в котором присутствует возможность путем получения дохода от трудовой деятельности возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, но не более двух лет;

возложить на правоохранительные органы контроль за распорядком дня обязанных лиц, выраженный в проверке их видов досуга, непосредственно трудовой деятельности, а также маршрута следования обязанных лиц до места работы;

ввести возможность обучения для обязанных лиц, необходимого для их трудоустройства на более высокооплачиваемые рабочие места.

Если введение такого регулятивного механизма приведет к устранению проблем привлечения к работам обязанных лиц, то мы допускаем возможность возврата детей к своим законным представителям, если со стороны нанимателя и комиссии по делам несовершеннолетних будет дана положительная характеристика обязанного лица.

Подводя итог, важно отметить, что согласно ст. 1 Конституции Республики Беларусь 1994 г. Республика Беларусь – социальное государство, а потому государство должно заботиться о каждом гражданине, вне зависимости от его пола, расы, материального положения и т. д. Это говорит о том, что обязанные лица – это в первую очередь люди, которые испытывают такие же нужды, как и остальные граждане нашей страны. Государство должно гуманно и справедливо относиться к обязанным лицам и совершенствовать имеющуюся базу инструментов, регулирующих положение данной категории граждан и идти им навстречу, если они доказывают, что готовы сотрудничать и работать не только для выплаты задолженности, но и на благо самого государства. Если лицо противится исполнению возложенных на него обязательств, то и карающий механизм должен соответствовать уровню не только общественной опасности, исходящему от данных граждан, но и экономической безопасности государства, обеспечивающих содержание детей этих лиц.

УДК 347.25

У.В. Харута, курсант

Академии МВД Республики Беларусь

ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

При изучении трудового права большое значение имеет усвоение основ, регулирующих все отношения в сфере труда, которые носят название принципов трудового права и лежат в основе правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений в Республике Беларусь.

Особую значимость этому вопросу придает то, что в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК Республики Беларусь) понятие принципов трудового права не раскрывается. Поэтому данное исследование и направлено на анализ и сравнительное исследование принципов трудового права, а также на разработку рекомендаций по их конкретному применению. При этом необходимо исходить из того, что трудовые отношения являются одним из важнейших аспектов общественного устройства и экономического развития, поэтому основополагающие принципы, на которых строится трудовое право, имеют огромное значение для обеспечения справедливости и равноправия между нанимателями и работниками.

Обычно под принципами права понимают основополагающие начала, отправные положения, руководящие идеи, характеризующие сущность права, его содержание и назначение в обществе [1, с. 154]. Так, К.Л. Томашевский под принципами трудового права понимает выраженные в нормах международного права, в действующем законодательстве о труде нормативные начала и руководящие идеи, характеризующие сущность отрасли трудового права, направления ее развития, а также отражающие политику государства в области правового регулирования общественных отношений, связанных с функционированием рынка труда и складывающихся в процессе организации и применения наемного труда [2, с. 25]. Поэтому при рассмотрении вопросов принципов трудового права необходимо исходить из того, что они не получили конкретного закрепления в законодательстве о труде, но отражены в иных отраслевых принципах трудового права – например, в ст. 353 «Основные принципы социального партнерства» ТК Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права, в соответствии с Конституцией Республики Беларусь и предложений А.А. Греченкова [2, с. 19–20] можно сформулировать основные принципы трудового права: принцип равенства, принцип недискриминации, принцип свободы труда, принцип защиты прав работников, принцип справедливого вознаграждения, принцип социального партнерства, обеспечения права на охрану труда и др. Каждый из этих принципов может быть в дальнейшем расширен и конкретизирован с учетом национальных, региональных и международных нормативных правовых актов, судебной практики и исследований в данной области, что позволит получить более полное представление о сущности и значениях каждого принципа в контексте трудового права.

Так, принцип равенства подразумевает отсутствие дискриминации на основе пола, возраста, расы, национальности, религии и других характеристик. Равенство в трудовых отношениях способствует созданию

справедливых условий труда и предотвращает проявление любых форм неравенства и дискриминации. Свобода ассоциаций гарантирует работникам право объединяться в профсоюзы или другие организации, защищающие их интересы. Это право позволяет работникам коллективно выступать за свои права, вести переговоры с нанимателями и достигать справедливых условий труда. Принцип справедливого вознаграждения подразумевает, что работники должны получать справедливую оплату за свой труд, соответствующую их квалификации и объему работы. Этот принцип направлен на предотвращение эксплуатации и обеспечение достойных условий жизни для работников. Принцип обеспечения безопасности и здоровых условий труда на рабочем месте обязывает нанимателей создавать безопасные условия труда, предотвращать причинение вреда здоровью работников и обеспечивать соответствующие меры безопасности и охраны труда. Это направлено на защиту физического и психологического благополучия работников. Наконец, принцип защиты прав работников обеспечивает им правовую защиту в случае нарушения их трудовых прав. Этот принцип гарантирует, что работники имеют доступ к судебной защите и механизмам разрешения трудовых споров.

В целом совершенствование трудового права осуществляется через постоянное развитие законодательства, создание эффективных механизмов контроля и борьбы с нарушениями, а также повышение осведомленности и образования в области трудового права.

Проведенный анализ основных принципов, которые лежат в основе трудового права, позволяет сделать вывод, что эти основополагающие положения лежат в основе трудового законодательства и регулируют отношения между работниками и нанимателями. Эти принципы служат ориентиром для правового регулирования трудовых отношений и обеспечивают справедливое, равноправное и безопасное взаимодействие их участников. Принципы трудового права формируются на основе социально-экономических потребностей и ценностей общества, а также международных стандартов и норм, обеспечивающих защиту прав работников. В разных странах могут действовать различные принципы трудового права, но некоторые из них являются общепризнанными и встречаются во многих системах трудового права. Кроме этого, считаем, что введение в ТК Республики Беларусь отдельной статьи, определяющей конкретные принципы трудового права, будет способствовать усилению защиты прав работников, содействовать социальному партнерству, обеспечению равноправия и предотвращению дискриминации в сфере труда.

Список использованных источников

1. Вишневецкий, А.Ф. Общая теория государства и права : учебник / А.Ф. Вишневецкий [и др.] ; под ред. В.А. Кучинского. – 3-е изд., пересмотр. – Минск : Акад. МВД, 2019. – 478 с.

2. Трудовое право : учеб. пособие / А.А. Греченков [и др.] ; под общ. ред. Г.А. Василевича, К.Л. Томашевского. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2022. – 632 с.

УДК 351.741(349.222.2)

И.В. Шевко, студент

факультета права

Белорусского государственного экономического университета

ПОНЯТИЕ КОНТРАКТА О СЛУЖБЕ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ И НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

В юридической науке остро стоит вопрос разграничения сфер влияния административного права и трудового права на институт государственной службы. Как отмечает И.В. Козелецкий, государственные служащие действуют от имени и по поручению государства. В процессе своей деятельности они выполняют организующие функции, тем самым попадая под сферу действия административного права [1, с. 50].

Особое место в числе государственных служащих занимают сотрудники органов внутренних дел (ОВД). Им присущи как общие характеристики государственной службы, так и специфические характеристики, исходящие из задач и функций ОВД [1, с. 215]. При этом представляется справедливой точка зрения, что сложность и комплексность отношений в системе государственной службы в ОВД позволяют обосновать правомерность применения разноотраслевых по своей природе норм, а административно-трудовая природа контракта о службе в ОВД допускает комплексное применение норм как трудового, так и административного законодательства, регламентирующего государственно-служебные отношения [2, с. 64].

В Республике Беларусь порядок и условия прохождения службы в ОВД регламентируются Положением о прохождении службы в органах внутренних дел Республики Беларусь, утвержденным Указом Президента Республики Беларусь от 15 марта 2012 г. № 133 «О вопросах прохождения службы в органах внутренних дел Республики Беларусь» (далее – Положение о прохождении службы в ОВД).

Согласно п. 2 указанного положения служба в ОВД является видом государственной службы в Республике Беларусь, заключающейся в выполнении сотрудниками ОВД 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. При этом для граждан, принятых на службу в ОВД, началом службы в ОВД является дата вступления в силу контракта о службе в ОВД или день назначения на должность (для сотрудников, ранее принятых на службу без заключения контракта о службе в ОВД).

Таким образом, можно сделать вывод, что законодатель в качестве способа опосредования служебно-трудовых отношений с сотрудником ОВД закрепил контракт о службе в ОВД, основные требования к содержанию которого, а также порядок его заключения и прекращения действия содержатся в гл. 4 Положения о прохождении службы в ОВД.

Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3 (ТК) в абз. 5 ч. 1 ст. 1 закрепляет следующее определение термина «контракт»: контракт – срочный трудовой договор, заключаемый в письменной форме на определенный в нем срок для выполнения работы и содержащий особенности регулирования трудовых отношений между нанимателем и работником. На основании данного определения можно выделить следующие важные признаки контракта:

- 1) письменная форма;
- 2) заключается на определенный срок;
- 3) имеет конкретное целевое назначение;
- 4) содержит ряд особенностей регулирования конкретных трудовых отношений.

В ч. 1 п. 29 Положения о прохождении службы в ОВД закреплено следующее понятие контракта о службе в ОВД: контракт о службе в ОВД – договор, заключенный в письменной форме на определенный срок между гражданином (сотрудником) и Министерством внутренних дел или иным органом внутренних дел в лице Министра внутренних дел или другого начальника согласно компетенции, определяемой Министром внутренних дел.

На наш взгляд, данное понятие является не совсем корректным, поскольку не полностью раскрывает цель заключения именно такого контракта.

Если обратиться к законодательству зарубежных государств, то можно выделить Федеральный закон Российской Федерации от 30 ноября

2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». В ч. 1 ст. 21 указанного закона контракт о прохождении службы в ОВД определен следующим образом: «контракт – соглашение между руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченным руководителем и гражданином, поступающим на службу в ОВД, или сотрудником ОВД о прохождении службы в ОВД и (или) замещении должности в ОВД. Контрактом устанавливаются права и обязанности сторон». Стоит обратить внимание, что данное определение весьма полно отразило цель заключения контракта о прохождении службы в ОВД. В то же время отсутствие в определении этого контракта указания на его письменную форму представляется существенным недостатком в формулировке указанного термина.

Закон Кыргызской Республики от 25 июля 2019 г. № 102 «О прохождении службы в правоохранительных органах Кыргызской Республики» в п. 9 ч. 1 ст. 1 определяет контракт с сотрудником правоохранительных органов как письменное соглашение, заключаемое между правоохранительным органом и сотрудником, в котором устанавливаются права и обязанности сторон. В данном определении, в отличие от определения, содержащегося в законодательстве Российской Федерации, закреплена письменная форма контракта. Положительным также является указание на закрепление в контракте прав и обязанностей сторон. Однако цель заключения контракта, как и в соответствующих нормах законодательства Республики Беларусь, четко не прослеживается.

Таким образом, с учетом проведенного сравнительного исследования, проанализированных подходов к определению понятия «контракт о службе в ОВД» можно сделать следующие выводы:

- 1) в определении контракта должна быть отражена письменная форма его заключения;
- 2) поскольку контракт о службе в ОВД имеет конкретное целевое назначение, цель заключения такого контракта должна быть отражена непосредственно в его определении;
- 3) определение контракта должно также содержать указание на закрепление в контракте прав и обязанностей сторон.

На основании изложенного видится необходимым ч. 1 п. 29 Положения о прохождении службы в ОВД изложить в следующей редакции: «Контракт о службе – договор, заключенный в письменной форме на определенный срок между гражданином (сотрудником) и органом внутренних дел, о прохождении службы в органах внутренних дел и (или)

замещении должности в органах внутренних дел, в котором устанавливаются права и обязанности сторон.».

Список использованных источников

1. Козелецкий, И.В. Административное право : учеб. пособие / И.В. Козелецкий [и др.] ; под общ. ред. И.В. Козелецкого ; учреждение образования «Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь». – Минск : Акад. МВД, 2019. – 479 с.

2. Ханахмедов, А.С. Контракт о службе в органах внутренних дел: основные подходы к определению правовой природы / А.С. Ханахмедов, А.И. Попов // Вестн. Уфим. юрид. ин-та МВД России. – 2019. – № 4. – С. 59–66.

УДК 349.22

М.И. Шишко, А.А. Шавель, курсанты
Военной академии Республики Беларусь

ПОЛНОМОЧИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ПО УВОЛЬНЕНИЮ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ, ПРОХОДЯЩИХ ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ

Исполнительно-распорядительная деятельность в государстве, в том числе в органах военного управления и должностных лиц воинских формирований, всегда подзаконна. Она осуществляется на основе соблюдения действующего законодательства. Однако весомым фактором при увольнении с военной службы является соответствие полномочий должностных лиц уровню принимаемых ими решений.

Понятие «государственная должность» подразумевает под собой первичный механизм государственной администрации, как начальный и главный механизм ее организационной структуры. Согласно Закону Республики Беларусь от 1 июня 2022 г. № 175-З «О государственной службе в Республике Беларусь» государственная должность – должность, предусмотренная Конституцией Республики Беларусь, настоящим Законом и иными законодательными актами, либо учрежденная в установленном законодательством порядке штатная единица государственного органа, воинского формирования, военизированной организации с определенным для занимающего ее лица кругом обязанностей по выполнению и (или) обеспечению выполнения функций этих государственного органа, воинского формирования, военизированной организации.

Должность характеризуется следующими признаками:
является частью организационной структуры государственного органа;

включает в себя часть компетенции государственного органа, установленной правовым актом, определяющим его статус.

С организационно-правовой точки зрения воинская должность является обусловленной структурной единицей, находящейся в системе военных правоотношений. В этой трактовке должность представляется независимой от самого военнослужащего, т. е. от конкретного лица, ее занимающего.

Непосредственно должностью определяются характер служебных обязанностей по выполнению военнослужащим задач и функций военной организации в сфере обороны государства и обеспечения его безопасности, конкретные права и обязанности военнослужащего, применяемые им виды поощрений и взысканий, а также непосредственные требования к его военно-профессиональной подготовке.

Совокупностью обязанностей, а также связанных с ними прав и пределов ответственности, юридически закрепленных в нормативных правовых актах, объясняется содержание государственно-служебных отношений, складывающихся, во-первых, между военнослужащим и государством (в лице соответствующего органа) в связи с назначением на должность и, во-вторых, между военнослужащим и другими субъектами государственно-служебных отношений в процессе осуществления им своей служебной деятельности. Во всех военных организациях Республики Беларусь командиры (начальники) наделены всей полнотой распорядительной власти по отношению к подчиненным и несут полную ответственность за все стороны жизни и деятельности войск (ст. 29 Устава внутренней службы Вооруженных Сил Республики Беларусь, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 26 июня 2001 г. № 355).

Право увольнять военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, имеет четко определенный круг лиц. Пунктом 209 Положения о порядке прохождения военной службы, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 25 апреля 2005 г. № 186 «О порядке прохождения военной службы», установлено, что осуществляется увольнение с военной службы:

военнослужащих в воинских званиях высших офицеров – Президентом Республики Беларусь;

военнослужащих в воинском звании младших, старших офицеров – руководителем государственного органа, в котором предусмотрена военная служба;

других военнослужащих – должностными лицами, наделенными таким правом руководителем государственного органа, в котором предусмотрена военная служба.

Президент осуществляет меры по охране суверенитета Республики Беларусь, территориальной целостности и ее национальной безопасности, также он, являясь гарантом Конституции, обязан обеспечивать политическую, экономическую, социальную, экологическую и другую стабильность, правопреемственность и тесное взаимодействие государственных органов.

Делегирование Президентом Республики Беларусь полномочий по увольнению с военной службы военнослужащих в воинском звании младших, старших офицеров, руководителям государственных органов, в которых предусмотрена военная служба, является целесообразным и определяется особым статусом офицера.

Помимо этого, приведенные ранее полномочия по увольнению с военной службы прочно связаны с особыми правами руководителей государственных органов, в которых предусмотрена военная служба, по приему на военную службу по контракту.

Тем не менее при наделении руководителей государственных органов, в которых предусмотрена военная служба, подчиненных должностных лиц полномочиями по увольнению с военной службы военнослужащих составов прапорщиков, сержантов и солдат целесообразно руководствоваться тем, что принимающему на службу органу необходимо иметь полномочия по их увольнению. Это вытекает из основного принципа военного руководства: принципа единоначалия, при котором командиры (начальники) наделены всей полнотой распорядительной власти по отношению к подчиненным, несут полную ответственность за все стороны жизни и деятельности войск. Во внутренних войсках полномочиями по приему на военную службу по контракту и назначению на воинские должности военнослужащих состава прапорщики наделены командиры соединений, а по увольнению с военной службы – командующий внутренними войсками. Именно данный факт, в определенном смысле, указывает на определенные ограничения распорядительной власти соответствующих командиров (начальников).

Именно поэтому представляется целесообразным реализация принципа «Тот, кто принимает на службу, должен иметь и право увольнения соответствующей категории военнослужащих». Иными словами, если командир соединения (воинской части) имеет право приема на военную службу на должности, комплектуемые по штатной категории «прапорщик» («старший прапорщик»), он должен обладать и правом увольнения с таких должностей, а равно и присвоения указанных воинских званий.

Р.А. Эйсмонт, курсант
Академии МВД Республики Беларусь

РОЛЬ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ В ФОРМИРОВАНИИ СЕМЕЙНЫХ ЦЕННОСТЕЙ У ОСУЖДЕННЫХ

Семья является одним из фундаментальных элементов общества. Укрепление семейных отношений и формирование семейных ценностей оказывают непосредственное влияние на уровень социальной стабильности и благополучие общества [1, с. 56].

Формирование семейных ценностей и разъяснение семейного законодательства среди осужденных представляет собой актуальную и социально значимую проблему для реабилитации и социализации осужденных, их подготовки к жизни в современном обществе после отбытия наказания.

В осознании и формировании семейных ценностей в учреждениях исполнения наказаний (УИН) основная роль принадлежит его сотрудникам. Их задачей является не только укрепление семейных отношений заключенных, но и подготовка осужденных к успешной реинтеграции в общество после отбытия наказания.

На наш взгляд, сотрудники УИН могут решать указанные задачи таким образом [2, с. 43]:

1. Использование психологических и социальных программ.

Сотрудники УИН могут организовывать психологические и социальные программы для осужденных, направленные на развитие навыков коммуникации, решения конфликтов и управления стрессом. Эти программы помогают улучшить взаимодействие между членами семьи и обучить осужденных конструктивным способам решения проблем.

2. Консультации по семейным вопросам.

Сотрудники УИН могут предоставлять индивидуальные консультации осужденным по вопросам семейных отношений, разъясняя семейное законодательство, права и обязанности супругов и родителей. Это позволяет осужденным лучше понимать свои обязательства в семье и соблюдать законы.

3. Семейные программы и обучение навыкам воспитания.

Сотрудники УИН могут организовывать семейные программы, в рамках которых осужденные и их семьи могут учиться важным навыкам воспитания детей и укрепления отношений. Это помогает создать благоприятное семейное окружение и снижает риск деструктивных поведенческих моделей.

4. Поддержка связи с семьей.

Сотрудники УИН могут содействовать поддержанию связи осужденных с их семьями, организуя регулярные встречи, видеозвонки и письменную переписку. Это помогает поддерживать связи с семьей и укреплять семейные узы.

5. Обучение навыкам поиска работы и финансовой грамотности.

Осужденные, освобождающиеся из УИН, часто сталкиваются с трудностями в поиске работы и управлении финансами. Сотрудники УИН могут предоставлять обучение по финансовой грамотности, чтобы помочь осужденным обеспечить семьи после отбытия наказания.

Указанные мероприятия помогут сотрудникам УИН разъяснять осужденным семейное законодательство и способствовать стабильным семейным отношениям [3, с. 119].

Кроме того, для формирования семейных ценностей у осужденных в УИН можно проводить следующие мероприятия:

1. Создать и реализовать образовательные программы:

организовывать курсы по семейным ценностям, семейным правам и обязанностям, включая вопросы заключения брака, оформления развода, воспитания детей и вопросов наследственного права;

проведение семинаров и лекций с привлечением педагогов и юристов для разъяснения действующего семейного законодательства.

2. Осуществлять психологическую поддержку:

оказание психологической помощи осужденным и их семьям в разрешении конфликтов и укреплении взаимопонимания;

проведение групповых и индивидуальных консультаций по семейным вопросам.

3. Реализовать семейные программы:

организация мероприятий для семейных встреч, где осужденные могут встречаться со своими семьями и проводить время вместе;

поддержка программ по обучению родительским навыкам и воспитанию детей.

4. Формирование навыков общения:

обучение осужденных навыкам конструктивного общения с семьей и решению конфликтов без насилия;

проведение ролевых игр и тренингов для улучшения общения в семье.

5. Поддержка в поиске работы и обеспечения семьи:

обучение осужденных навыкам поиска работы и управлению финансами;

предоставление информации о социальных программах и услугах, которые могут помочь семьям в период адаптации после освобождения.

6. Проведение культурных и религиозных мероприятий:
организация культурных и религиозных мероприятий, которые способствуют укреплению семейных уз и ценностей.

7. Мониторинг и оценка:

постоянный мониторинг и оценка эффективности мероприятий, проводимых в УИН, для улучшения программ и методик [4, с. 39].

Эти мероприятия помогут сотрудникам УИН в формировании семейных ценностей среди осужденных и разъяснении семейного законодательства, способствуя более здоровым и устойчивым семейным отношениям как в период отбывания наказания, так и после освобождения осужденных.

Через образовательные программы, психологическую поддержку и работу по формированию навыков общения осужденные смогут лучше понимать семейные права и обязанности, а также научиться решать свои семейные конфликты без применения насилия, что будет способствовать созданию более здоровых и устойчивых семейных отношений как внутри учреждения, так и вне его.

Поддержка осужденных в поиске работы и обеспечении семьи, а также предоставление информации о социальных программах способствуют успешной реинтеграции осужденных в общество после их освобождения, укреплению семейных отношений и снижению социальных проблем.

Таким образом, сотрудники УИН проводят большую работу по разъяснению семейного законодательства среди осужденных, что является неотъемлемой частью процесса реабилитации и реинтеграции осужденных в современное общество.

Список использованных источников

1. Галагузова, М.А. Социальная работа с осужденными : учеб. пособие / М.А. Галагузова. – М. : Акад. МВД Рос. Федерации, 2016. – 56 с.
2. Павленко, Д.А. Воспитательная работа с осужденными как основа их ресоциализации / Д.А. Павленко // Вестн. Могилев. ин-та МВД. – 2021. – № 1. – С. 39–44.
3. Павленко, Д.А. Процесс исправления осужденных / Д.А. Павленко // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2021. – № 1. – С. 117–123.
4. Пенкрат, В.И. Семейное право : учеб. для курсантов и студентов учреждений высш. образования по специальности «Правоведение» / В.И. Пенкрат. – Минск : Акад. МВД Респ. Беларусь, 2022. – 310 с.

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЗАЩИТЫ ИМУЩЕСТВЕННЫХ И ЛИЧНЫХ НЕИМУЩЕСТВЕННЫХ ПРАВ

Азаренко А.О. Особенности мелкой бытовой сделки несовершеннолетних	3
Басько Д.Ю., Гарбузова В.В. Роль органов внутренних дел в защите права собственности и иных вещных прав	5
Гавриленко Р.Г. Признание транспортного средства бесхозным: опыт Беларуси и России	8
Данилкин В.П. Основания установления сервитута по законодательству Республики Беларусь	11
Дек В.О. Порядок получения юридическим лицом лицензии для оказания юридических услуг	14
Жук В.С., Лапунов Г.В. Регулирование брачно-семейных отношений по Салическому закону	17
Киреев А.И. Правовое регулирование права сотрудника органов внутренних дел на защиту чести, достоинства и деловой репутации при исполнении служебных обязанностей	20
Кухарчик А.А. Гражданско-правовая защита потребителей в сфере интернет-торговли	23
Мартинкевич М.А. Состояние, отдельные проблемы и перспективы правового регулирования обращения криптовалюты, цифровых знаков (токенов) на территории Республики Беларусь	27
Нестерович Я.С. Имя как нематериальное благо сотрудника органов внутренних дел Республики Беларусь: особенности гражданско-правовой защиты	30
Прокопович И.А. Отдельные аспекты истории развития института наследования	33
Сакович Г.Б. Совершенствование актов гражданского законодательства в сфере борьбы с коррупцией	35
Соловцов Н.А. Защита некоторых неимущественных прав сотрудников правоохранительных органов и членов их семей	37
Судникович К.С. О необходимости совершенствования перечня объектов гражданских прав Республики Беларусь	39
Талалаева А.Л. Принцип свободы хозяйственной деятельности: общесоциальный контекст	42
Тарасов П.А. О гражданско-правовой защите информации, составляющей служебную тайну	45
Теслюк А.А. Защита чести и достоинства членов семей сотрудников органов внутренних дел	48

Шульган Е.С. Основания для ограничения дееспособности гражданина (физического лица) по гражданскому законодательству Республики Беларусь и Российской Федерации	50
--	----

Раздел 2

ОБЕСПЕЧЕНИЕ СЛУЖЕБНО-ТРУДОВЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ПРАВ СОТРУДНИКОВ И РАБОТНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

Акуленко С.И. Рабочее (служебное) время по законодательству Республики Беларусь и Российской Федерации	54
Альхимович М.В., Кисель А.В. О профессиональном риске военно-служащих	56
Ананян Д.Г. Гарантии и компенсации в связи с переездом работника в другую местность: сравнительно-правовой анализ законодательства Республики Беларусь, Российской Федерации, Республики Казахстан, Республики Узбекистан, Республики Армения.....	60
Богатов Н.И. Обеспечение обучения и информирования сотрудников правоохранительных органов о своих правах и процедурах их защиты	63
Бондаренко М.С. «Человеческий ресурс» и «трудовые ресурсы» как правовые категории	65
Гриб И.А., Пискунов А.Е. Пособие по безработице: опыт Республики Беларусь и Федеративной Республики Германия	68
Гринь П.С. Безработные как особые субъекты трудового права	72
Дуксин И.Д. Социальная защита сотрудников органов внутренних дел и их семей	75
Золотарев М.В. Основания и условия возникновения трудовых отношений	78
Капариха Е.А. Порядок применения дисциплинарных взысканий по нормам Трудового кодекса Республики Беларусь и Дисциплинарного устава органов внутренних дел Республики Беларусь: сравнительно-правовой анализ	80
Крушев А.И. Гражданские и трудовые правоотношения: сравнительный анализ	83
Курилович И.В. Особенности правового регулирования служебного времени сотрудников органов внутренних дел	86
Мандрик Т.В. Определение правового статуса отдельных категорий лиц, являющихся участниками трудовых отношений	89
Мешкова Н.А. О значении самозанятости для экономики	92
Молош М.А. Правовое регулирование трудоустройства лиц, осужденных к лишению свободы в исправительных колониях Республики Беларусь	95
Орлова С.А. Утрата доверия как основание прекращения трудового договора	97
Печенко И.А., Корчевская С.С. Генезис института удержания из заработной платы лиц, отбывающих наказание в виде исправительных работ, по трудовому законодательству Беларуси	101

Семкив Н.В. Трудоустройство лиц, обязанных возмещать расходы, затраченные государством на содержание несовершеннолетних детей	104
Харута У.В. Принципы трудового права	106
Шевко И.В. Понятие контракта о службе в органах внутренних дел: зарубежный опыт и национальное законодательство	109
Шишко М.И., Шавель А.А. Полномочия должностных лиц по увольнению военнослужащих, проходящих военную службу по контракту	112
Эйсмонт Р.А. Роль сотрудников уголовно-исполнительной системы в формировании семейных ценностей у осужденных	115

Компьютерная верстка в программе InDesign. Расширение .pdf.
Доступно для Windows, macOS, Linux.

Технический редактор *А.В. Мозалевская*
Корректор *М.С. Прушак*

Дата подписания к использованию 07.10.2024.

Объем издания: 1,24 МБ.

Издатель:
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, 6А, 220005, Минск.