

Признание в Российской Федерации физического лица недееспособным или ограниченно дееспособным подчиняется российскому праву (п. 3 ст. 1197 ГК РФ) – это еще один камень преткновения в международных частных отношениях. Одной из основных проблем в данном случае является признание иностранного судебного решения (или иного акта), согласно которому физическое лицо признано недееспособным. Решить эту проблему можно только двусторонним международным соглашением, а их, как известно, не так много. Кроме того, государства по-разному регулируют порядок и основания признания лица недееспособным или ограниченно дееспособным, отличается и толкование базовых юридических понятий. В связи с этим ГК РФ вновь закрепляет одностороннюю коллизионную норму и отдает приоритет российскому праву при признании лица недееспособным или ограниченно дееспособным.

Проведенное исследование позволило определить ряд проблем коллизионного регулирования, в частности использование различной терминологии в государствах относительно одного и того же правового явления, различные понимание, толкование и квалификация понятий. Подобные проблемы неизбежны в силу существования разных правовых систем. Преодолеть их можно с помощью коллизионного регулирования, однако и оно не решает всех возникающих вопросов и разночтений. Коллизионное регулирование правосубъектности физических лиц отличается следующими характерными чертами: правосубъектность физического лица определяется его личным законом; существует два правила личного закона – закон гражданства и закон местожительства; в качестве общего правила применяется закон гражданства, закон местожительства регулирует правосубъектность тех лиц, в отношении которых сложно с известной долей определенности выяснить правовую связь с государством на основе гражданства; при определении порядка и основания ограничения правоспособности и дееспособности, признания гражданина неправоспособным или недееспособным применяется российское право, т. е. законодатель использует односторонние коллизионные нормы.

УДК 349.23/24:351.74

*Е.В. Боровая*

### **ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ОСНОВНОГО ОТПУСКА СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Самым продолжительным видом времени отдыха для любого работника является отпуск – время, в течение которого работник свободен от выполнения возложенных на него трудовых (служебных) обязанностей и которое он может использовать для отдыха или иных социальных целей (воспитания детей, решения личных вопросов, получения образования и т. д.).

Продолжительность отпуска для различных категорий работников определяется в зависимости от возраста, состояния здоровья и т. д., но основным критерием являются условия выполняемой работы. Здесь прослеживается четкая закономерность: чем сложнее условия работы и обширнее круг выполняемых должностных обязанностей, тем большая продолжительность отпуска предусмотрена для отдыха и восстановления работоспособности.

Состояние на государственной службе – один из самых сложных видов трудовой деятельности, поскольку от компетентности и эффективности работы представителей власти зависит престиж не только конкретного государственного органа, но и государства в целом. Неслучайно законодатель учитывает, что государственные служащие имеют право на большую продолжительность отпуска по сравнению с иными категориями работников. В соответствии с Законом Республики Беларусь от 1 июня 2022 г. № 175-З «О государственной службе» (далее – Закон о государственной службе) в Республике Беларусь выделяют три вида государственной службы: государственная гражданская служба, военная служба, служба в военизированных организациях.

Следует отметить, что практически во всех странах сотрудникам правоохранительных органов предоставляются дополнительные социальные льготы и преимущества по сравнению с иными работниками (повышенное денежное содержание, большая продолжительность отпуска, льготы при выходе на пенсию и т. д.).

Продолжительность основного отпуска сотрудника органов внутренних дел Республики Беларусь определяется Положением о прохождении службы в органах внутренних дел Республики Беларусь, утвержденным Указом Президента Республики Беларусь от 15 марта 2012 г. № 133, 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.

Следует отметить, что аналогичная продолжительность отпуска предусматривается и для сотрудников органов внутренних дел иных государств – участников СНГ (Российской Федерации, Таджикистана, Узбекистана, Казахстана и т. д.). Вместе с тем в других государствах – участниках СНГ может использоваться иная логика определения продолжительности основного отпуска (при сохранении его общей продолжительности). Например, в Российской Федерации в соответствии с ч. 1 ст. 57 Федерального закона 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» (далее – Закон о службе в органах внутренних дел Российской Федерации) по общему правилу сотруднику органов внутренних дел ежегодно предоставляется основной отпуск продолжительностью 30 календарных дней. Кроме того, за стаж службы в органах внутренних дел сотрудник имеет право получить дополнительный отпуск, суммируемый с основным, который предоставляется в календарном исчислении из расчета: от 10 до 15 лет службы – 5 календарных дней, от 15 до 20 лет службы – 10 календарных дней, более 20 лет службы – 15 календарных дней. Таким образом, суммарная продолжительность отпуска получается аналогичной длительности основного отпуска в Республике Беларусь.

Следует обратить внимание, что аналогичный подход реализован и в Законе о государственной службе, согласно которому кроме основного отпуска продолжительностью 28 календарных дней гражданский государственный служащий имеет

право на получение дополнительного отпуска после пяти лет стажа в количестве двух календарных дней, после 10 лет стажа – четырех календарных дней.

Полагаем, что аналогичный подход следует применить при правовой регламентации продолжительности отпусков сотрудников военизированных организаций в Республике Беларусь, предусмотрев предоставление основного и дополнительного отпусков за стаж службы, сохранив при этом общие принципы определения их продолжительности.

Кроме того, у сотрудников органов внутренних дел Республики Беларусь имеется легальная возможность увеличить продолжительность своего отпуска за счет включения в продолжительность отпуска дней следования к месту проведения основного отпуска и обратно, но не более 15 календарных дней (если время, необходимое на дорогу, составляет более 12 ч). При делении отпуска на части время, необходимое для проезда к месту проведения отпуска, предоставляется только один раз, при условии, что сотрудник берет часть отпуска продолжительностью не менее 10 календарных дней. Существование подобного правового положения позволяет сотруднику органов внутренних дел существенно увеличить продолжительность своего отпуска. Например, если сотрудник органов внутренних дел будет проводить свой отпуск в Санкт-Петербурге, следуя к месту проведения отпуска на железнодорожном транспорте из Минска, он может увеличить продолжительность своего отпуска на один день.

Отметим, что подобная льготная норма сохранилась и в государствах – участниках СНГ. Например, для сотрудников органов внутренних дел Республики Узбекистан в соответствии с п. 97 Положения о порядке прохождения службы в органах внутренних дел, утвержденного постановлением Президента Республики Узбекистан от 29 ноября 2017 г. № ПП-3413 «О мерах по коренному совершенствованию порядка работы с кадрами органов внутренних дел и организации их службы», время, необходимое для проезда к месту проведения отпуска и обратно, предоставляется в количестве не более трех календарных дней.

Интересно, что в Законе Республики Казахстан от 6 января 2011 г. № 380-IV «О правоохранительной службе» также содержится положение о том, что при определении продолжительности времени отпуска не учитывается время, необходимое на дорогу к месту его проведения и обратно, но не устанавливается лимит данного времени, при этом оговаривается, что данное время в случае деления отпуска на части сотрудник может получить только к одной части отпуска.

Закон о службе в органах внутренних дел Российской Федерации также позволяет сотруднику увеличить продолжительность отпуска на время, необходимое для проезда к месту проведения отпуска и обратно. Максимальное количество дней на дорогу к месту проведения отпуска не оговаривается, но определено, что отпуск увеличивается на количество календарных дней с учетом вида транспорта, но не менее чем на одни сутки в один конец. В случае деления отпуска на части время, необходимое для проезда, предоставляется только один раз.

Таким образом, нормы Положения о прохождении службы в органах внутренних дел Республики Беларусь содержат одни из самых льготных условий по предоставлению времени для проезда к месту проведения отпуска и обратно. Вместе с тем, на наш взгляд, предоставление 15 календарных дней на проезд является не вполне обоснованным. Данное правовое положение сохранилось как постсоветское наследие и в настоящее время требует переосмысления в связи с современными реалиями.

УДК 349.2

*Т.К. Бритова*

#### **ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДИСПАНСЕРИЗАЦИИ РАБОТНИКОВ: НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ**

Резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН от 25 сентября 2015 г. № 70/1 «Преобразование нашего мира: повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года» были утверждены цели устойчивого развития, достижение которых в целом позволит повысить качество жизни нынешних и будущих поколений. Среди таких целей названо хорошее здоровье и благополучие. В этом контексте Президент Республики Беларусь отмечал, что «сегодня одно из важнейших направлений государственной политики – сохранение и укрепление здоровья населения». Глава государства неоднократно подчеркивал, что профилактика здоровья, воспитание у граждан Республики Беларусь культуры здоровья выходят на первый план. В связи с тем, что 2024 г. посвящен повышению качества белорусской продукции, выполнение этой цели возможно лишь при условии эффективного труда, требующего от работников выполнения своих трудовых обязанностей, а от нанимателей в целях сохранения здоровья работающих – надлежащего обеспечения безопасных условий труда. Данные цели взаимно влияют друг на друга: без надлежащего состояния здоровья будет невозможен эффективный труд, в то же время и труд не может считаться достойным, если он приводит к ухудшению состояния здоровья.

Соответственно, делом государственной важности становится реализация политики, направленной на управление здоровьем граждан в целом и работников в частности. Как отмечал В.И. Семенов, эта политика должна реализовываться от республиканского уровня до локального как переход «к охране здоровья конкретного человека (а не только его способности к труду) с учетом его физических, психологических и ментальных особенностей».

Сделано в этом направлении уже немало. С 1 января 2024 г. вступили в силу изменения в Трудовой кодекс Республики Беларусь (ТК), внесенные Законом Республики Беларусь от 29 июня 2023 г. № 273-З «Об изменении законов по вопросам трудовых отношений». Они коснулись ряда направлений, а именно вопросов предоставления дополнительных социально-трудовых гарантий, компенсаций; применения в сфере трудовых отношений информационных технологий; совершенствования предоставления трудовых и социальных отпусков и некоторых других.