

как причинителей этого вреда. Однако данной нормой допускается использование мер гражданско-правовой ответственности только в тех случаях, когда вина органа и его должностных лиц в причинении вреда сотруднику установлена, что на практике случается крайне редко.

Не обеспечивается в надлежащем объеме возмещение вреда сотруднику, ставшему инвалидом, а также лицам, понесшим ущерб в случае утраты кормильца, и путем гражданско-правового взыскания с третьих лиц, включая лиц, совершивших правонарушения. Ситуация усугубляется, если непосредственный причинитель вреда не установлен, в силу закона не несет ответственности либо является неплатежеспособным.

Следует отметить, что отдельные категории должностных лиц правоохранительных органов, помимо того, что подлежат обязательному государственному страхованию, с 1 июля 2014 г. являются застрахованными от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на условиях и в порядке, определенных Указом Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 г. № 530 «О страховой деятельности». В частности, к ним относятся прокурорские работники, работники органов Комитета государственного контроля Республики Беларусь (кроме лиц начальствующего и рядового состава органов финансовых расследований) и некоторых других. Данное страхование направлено на возмещение вреда, причиненного жизни или здоровью застрахованного при выполнении им трудовых (должностных, служебных) обязанностей, путем страховых выплат. При этом, в отличие от общих оснований ответственности за причинение вреда, обязанность страховщика по осуществлению страховых выплат не зависит от вины страхователя в наступлении вреда, а наступает при наличии страхового случая, которым является факт повреждения здоровья застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, подтвержденный в установленном законодательством порядке. К застрахованным лицам по данному страхованию не отнесены граждане других категорий, которые также пользуются особой страховой защитой от тех же профессиональных рисков: лица начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, Следственного комитета Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, органов финансовых расследований Комитета государственного контроля и некоторые другие.

Таким образом, в настоящее время в правовом регулировании отсутствует надлежащий механизм возмещения вреда в отношении отдельных категорий должностных лиц правоохранительных органов, сопоставимый по объему и характеру с существующими и применяемыми в отношении тех должностных лиц и граждан, которые одновременно являются застрахованными лицами по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, и подлежат обязательному государственному страхованию. Особенно это касается лиц, ставших инвалидами вследствие служебной травмы, а также лиц, понесших ущерб в случае гибели (смерти) сотрудников в связи с исполнением ими служебных обязанностей.

На наш взгляд, такая дифференциация правового регулирования приводит к различиям в правах и обязанностях субъектов права, находящихся в одинаковых или сходных обстоятельствах, поэтому недопустима, поскольку входит в противоречие с конституционными принципами равенства и справедливости.

УДК 349.2

*В.В. Жигар*

## **О РЕАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Стимулы, используемые для повышения эффективности труда человека, могут быть различного порядка. Доктрина трудового права показывает, что основными стимулами для труда человека являются экономические, так как любой труд реализуется прямо или опосредованно в материальной сфере.

Материальное воздействие на сотрудника органов внутренних дел осуществляется в двух формах – через постоянную и переменную части. Через постоянную часть – основную зарплату или должностной оклад создается общая стимулирующая ситуация. Она имеет существенное значение для формирования отношения сотрудника к своей должности, организации и, соответственно, ко всему спектру организационных воздействий.

Необходимо отметить несогласованность определения категории «денежное довольствие», сформулированного в Законе «Об органах внутренних дел Республики Беларусь» и Положении о прохождении службы.

Согласно ст. 41 Закона денежное довольствие сотрудников органов внутренних дел состоит из: оклада денежного содержания (должностной оклад и оклад по специальному званию), надбавки за выслугу лет, других выплат в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

При этом в соответствии с п. 153 Положения о прохождении службы основные виды денежного довольствия включают в себя: должностной оклад в соответствии с занимаемой должностью; оклад по специальному званию в соответствии с присвоенным специальным званием.

Таким образом, происходит путаница понятий «денежное довольствие» и «денежное содержание». То, что в Положении о прохождении службы определяется видами денежного довольствия, в Законе названо составляющими оклада денежного содержания.

Исходя из того, что оклад по специальному званию не может выплачиваться без должностного оклада, полагаем, что должностной оклад и оклад по специальному званию являются именно составляющими, но не видами оклада денежного содержания. Следовательно, для исключения неопределенности толкования считаем целесообразным внести изменения в ч. 1 п. 153 Положения о прохождении службы, сформулировав ее следующим образом: «Основным видом денежного доволь-

ствия является оклад денежного содержания, состоящий из должностного оклада в соответствии с занимаемой должностью и оклада по специальному званию в соответствии с присвоенным специальным званием».

Надбавка за выслугу лет и иные выплаты в соответствии с законодательством составляют добавочные виды денежного довольствия.

Переменная часть материального стимулирования (премия, выплата из фонда стимулирования, надбавки) входит в арсенал средств текущего воздействия на сотрудника, и является своего рода усилителем организационных методов.

Главное при установлении экономических стимулов, чтобы всегда выдерживался принцип оплаты по труду, что означает объективное соответствие выполняемой работы и объема, формы и срока оплаты. Дополнительные стимулы эффективного труда должны предусматриваться четкой системой премий, которая, прежде всего, стимулировала бы развитие приоритетных направлений работы, а также форм ее организации и методов реализации. Система премиальной оплаты должна не только учитывать всю сложность рассматриваемой деятельности, но и быть гибкой, чтобы в полном объеме учитывать человеческий фактор.

Необходимо также заметить неоднозначность регламентации порядка выплаты денежного довольствия сотрудников органов внутренних дел. Так, согласно ч. 3 п. 153 Положения о прохождении службы «денежное довольствие подлежит выплате сотрудникам ежемесячно за календарные дни службы», однако ч. 2 п. 153 данного Положения определяет добавочные виды денежного довольствия как ежемесячные или единовременные (разовые) выплаты. В данном случае становится непонятно, как выплачивается такой разовый дополнительный вид денежного довольствия, как премия – единовременно, при издании приказа о премировании, или ежемесячно, вместе с основным видом денежного довольствия.

Под премированием понимается выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения за дополнительные результаты труда, характеризующие их личные качества (отношение к труду, проявление творческой инициативы в выполнении заданий и т. д.). Показатели, условия премирования и размеры премий по профессиям и должностям, в том числе и основания уменьшения или лишения премий предусматриваются в положениях об оплате труда и премировании, коллективных договорах, соглашениях.

На основании таких положений у работника при выполнении показателей и условий премирования возникает право требовать от нанимателя выплаты премий, а у нанимателя – обязанность уплатить причитающуюся сумму. По своему целевому назначению премии, предусмотренные премиальной системой оплаты труда, делятся на две группы: премии за основные результаты труда; премии за улучшение отдельных сторон производственной деятельности (специальные системы премирования).

По способу начисления премии выделяют индивидуальную и коллективную форму премирования. При индивидуальной форме премия начисляется каждому работнику с учетом размера, установленного Положением при условии выполнения соответствующих показателей и условий. При коллективной форме премирования начисление суммы премии производится коллективу структурного подразделения с учетом выполнения показателей и условий премирования.

От премирования следует отличать поощрения (награждение) отличившихся работников. На практике поощрения в большинстве случаев производятся вне связи с системой оплаты труда (награждение орденами и медалями, почетными грамотами Правительства, присвоение почетных званий заслуженных работников и т. п.).

Следовательно, считаем целесообразным внести изменения в ч. 3 п. 153 Положения о прохождении службы, изложив ее в следующей редакции: «Основной вид денежного довольствия подлежит выплате сотрудникам ежемесячно за календарные дни службы. Дополнительные виды денежного довольствия выплачиваются в порядке, определенном трудовым законодательством Республики Беларусь».

Для исключения неопределенности трактования понятий «денежное довольствие» и «денежное содержание» считаем целесообразным внести изменения в ч. 1 п. 153 Положения о прохождении службы, сформулировав его следующим образом: «Основным видом денежного довольствия является оклад денежного содержания, состоящий из должностного оклада в соответствии с занимаемой должностью и оклада по специальному званию в соответствии с присвоенным специальным званием».

Необходимо также заметить неоднозначность регламентации порядка выплаты дополнительных видов денежного довольствия сотрудникам органов внутренних дел – ежемесячно или единовременно. Считаем целесообразным внести изменения в ч. 3 п. 153 Положения о прохождении службы, изложив ее в следующей редакции: «Основной вид денежного довольствия подлежит выплате сотрудникам ежемесячно за календарные дни службы. Дополнительные виды денежного довольствия выплачиваются в порядке, определенном трудовым законодательством Республики Беларусь».

УДК 347.28

*А.А. Капитанова*

## ОБ ЭВОЛЮЦИИ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПРЕИМУЩЕСТВЕННЫХ ПРАВ

Основы становления преимущественных прав были заложены римскими юристами. Исторически сложилось так, что наиболее древним является преимущественное право покупки. Однако такое право не было известно классическому римскому праву (III в. до н. э. – III в. н. э.), которое признавало за каждым соучастником общей собственности право самостоятельно распоряжаться своей долей без каких-либо ограничений в пользу других соучастников.

Преимущественное право покупки обнаруживается в постклассический период римского права (IV–VI вв.). Такое право закреплялось за собственником земельного участка, находящегося в наследственной аренде, именуемой эмфитевзис. При продаже земельного участка эмфитевта был обязан уведомить о сделке собственника, который мог воспрепятствовать такому отчуждению имущества, купив его: «„явный“ собственник в случае равенства условий пользуется предпочтением перед любым другим