

ние 5 лет, а прием на руководящие должности таких работников в течение 5 лет осуществляется при условии согласования этого назначения с председателем соответствующего исполнительного комитета. Был дополнен перечень мер дисциплинарных взысканий, а именно, лишением полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев. Однако внесение соответствующего изменения породило ряд вопросов в применении данной нормы, поскольку непонятно, каких конкретно выплат наниматель может лишить работника, и, как следствие, повлекло необходимость дополнительных разъяснений и толкований со стороны Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. Одним из результатов изысканий более рациональных средств укрепления трудовой дисциплины явилась гипотеза о необходимости усиления существующих санкций (второе направление). Для усиления эффекта дисциплинарных взысканий служат иные меры дисциплинарной ответственности: снижение размера премии, изменение времени предоставления трудового отпуска и др. Ранее лишение премии являлось дополнительной мерой ответственности, а срок, на который работник мог быть лишен премии, составлял не более одного месяца. Сейчас же произошло усиление данной меры, и она закреплена в качестве дисциплинарного взыскания, а срок лишения увеличен до 12 месяцев.

Таким образом, законодатель Республики Беларусь объединил эти два направления, дополнив перечень мер новой, усилив ранее существовавшую дополнительную меру дисциплинарной ответственности.

Третье направление основано на изменении процедуры привлечения к ответственности. Например, нанимателю вменялась обязанность доводить до сведения всего коллектива о каждом случае дисциплинарной ответственности. Это оказывало влияние как на нарушителя дисциплины, так и иных работников, имело организационное воздействие. Обращалось внимание на передачу полномочий по привлечению к дисциплинарной ответственности иным субъектам (правоохранительным органам, суду, вышестоящим органам и др.). Данное положение характерно для специальной дисциплинарной ответственности, где вышестоящий руководитель (прокурор, судья) имеет право налагать дисциплинарные взыскания. В настоящее время установлено право государственного органа (организации), облисполкома или Минского горисполкома, проверяющего органа в рамках своей компетенции направлять письменное требование правомочному органу о применении мер дисциплинарной ответственности к работникам, совершившим дисциплинарный проступок.

В результате исследования сделан вывод о том, что имеющихся санкций достаточно для поддержания трудовой дисциплины на надле-

жащем уровне. Дисциплинарные взыскания в виде замечания и выговора носят организационный характер, применяются за незначительные проступки. Дисциплинарное взыскание в виде лишения дополнительных выплат стимулирующего характера влияет на материальное положение работника.

Увольнение как мера дисциплинарного взыскания представляет собой лишение работника права на труд в одностороннем порядке. Но, несмотря на свою непривлекательность, она также должна быть в арсенале трудовправовых санкций. Если воспитание работника не дает желаемого эффекта, то наниматель должен иметь возможность прекратить с ним трудовые отношения.

УДК 349.24

И.В. Колодинская

СТАНОВЛЕНИЕ ИНСТИТУТА СОВМЕЩЕНИЯ РАБОТЫ С ПОЛУЧЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ В БЕЛАРУСИ

Окончание гражданской войны и смена политики военного коммунизма новой экономической политикой совпали с образованием СССР и принятием Кодекса законов о труде РСФСР 1922 г., действие которого согласно ст. V постановления ВЦИК о введении его в действие было официально распространено на территорию всех союзных и автономных советских республик и областей, включая БССР.

КЗоТ положил начало формированию трудового права советского типа и становлению его основных институтов. Это в полной мере касается и института совмещения работы с получением образования. Так, в специальном разделе КЗоТ «Об ученичестве» (ст. 121–128) давалось понятие учеников и устанавливались виды ученичества; определялся срок обучения; устанавливалось, что ученики не должны быть отвлекаемы ни на какие работы, не относящиеся к изучению их специальности; на предприятия возлагалась обязанность проведения необходимых мероприятий для правильной постановки обучения подростков и др.

Помимо КЗоТ подготовка квалифицированных рабочих кадров фабрично-заводского ученичества, в учебно-производственных мастерских и на профессионально-технических курсах регулировалась положениями о заводском ученичестве, утверждаемыми Главпрофобром (центральным органом управления профессиональным образованием в РСФСР в 1920–1930 гг.), а также иными нормативными правовыми актами.

Необходимо отметить, что в системе подготовки квалифицированных рабочих кадров решающую роль играла ликвидация неграмотности. Только грамотный рабочий мог управлять сложной заводской техникой, участвовать в управлении производством, умело решать поставленные задачи.

В связи с этим в начале 20-х гг. была проведена большая работа по выполнению Декрета СНК РСФСР от 26 декабря 1919 г. «О ликвидации безграмотности среди населения РСФСР». Началась коренная перестройка системы народного образования: школа становилась светской, общеобразовательной, трудовой. Первоочередными задачами в области образования стали: ликвидация неграмотности, расширение сети школ, обучение на белорусском языке, создание белорусской школы.

Повсеместно открывались пункты по ликвидации неграмотности и малограмотности, очно-заочные начальные школы для взрослых, курсы массовых профессий. В период борьбы с неграмотностью среди взрослого населения страны широко использовались внешкольные формы обучения. Это были индивидуальные занятия на дому и рабочем месте, в кружках, клубах, избах-читальнях, народных домах, библиотеках, домах культуры и воинских частях. В 1921 г. на базе Белорусского государственного университета появился первый рабочий факультет, в 1923 г. открылся рабочий факультет в Гомеле. К 1930 г. в БССР таких факультетов было уже 12. Главная задача рабочих факультетов заключалась в том, чтобы дать общее среднее образование и квалификацию передовикам производства и молодежи, обеспечить их доступ к высшему образованию.

С 1924 г. на территории Беларуси открывались дневные и вечерние школы сельской молодежи с трехлетним сроком обучения, повсеместно создавались вечерние школы для колхозов, а в крупных городах – вечерние рабочие и колхозные университеты. В 1927 г. появились вечерние школы повышенного типа для рабочих.

Из-за острой нехватки рабочей силы основной упор делался на подготовку работников на предприятиях и в учреждениях без их отрыва от работы, при этом индивидуальное обучение проходило в процессе производства под руководством квалифицированных рабочих.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что в связи с включением в КЗоТ раздела XII «Об ученичестве» началось становление института совмещения работы с получением образования в Беларуси, что сыграло важнейшую роль в деле подготовки квалифицированных кадров для нужд социально-экономического развития нашей страны.

УДК 349.225.6

С.В. Король

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

подавляющее большинство лиц рядового и начальствующего состава (сотрудников) органов внутренних дел добросовестно исполняют свои обязанности, бережно относятся к государственному имуществу. Однако бывают случаи небрежного, недобросовестного исполнения служебных обязанностей, результатом которых является причинение имущественного вреда государству. За это сотрудники могут быть привлечены к материальной ответственности.

Материальная ответственность лиц рядового и начальствующего состава направлена на охрану государственного имущества, возмещение причиненного ущерба, воспитание лиц рядового и начальствующего состава в духе бережного отношения к государственному имуществу, укрепление служебной дисциплины в ОВД.

Сегодня действует постановление Совета Министров Республики Беларусь от 27 августа 2012 г. № 789 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь от 12 мая 2017 г. № 345), которым было утверждено действующее Положение о материальной ответственности лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Республики Беларусь.

Данным Положением устанавливаются порядок и основания привлечения к материальной ответственности сотрудников органов внутренних дел за материальный ущерб, который был причинен ими государству при исполнении служебных обязанностей, а также порядок определения размера ущерба и его возмещения.

Для привлечения сотрудника к материальной ответственности существуют установленные Положением четыре основных этапа (стадии):

- определение условий, при одновременном наличии которых может иметь место привлечение сотрудника к материальной ответственности;
- определение вида (размера) материальной ответственности сотрудника: полная или ограниченная, индивидуальная или коллективная (бригадная);
- определение размера причиненного сотрудником ущерба;
- определение порядка возмещения ущерба: добровольный или принудительный, если принудительный – то внесудебный (бесспорный) или судебный.