

доставляется социальный отпуск. Однако в процессе предоставления социальных отпусков в связи с получением образования возникает ряд вопросов (порядок предоставления, порядок оплаты), которые требуют решения.

Кроме того, в настоящее время трудовым законодательством не урегулирована ответственность нанимателей при предоставлении социальных отпусков в связи с получением образования.

Основной задачей является выявление возможного варианта юридической ответственности нанимателей за непредоставление либо неверное предоставление социальных и трудовых отпусков в связи с получением работником образования.

В дальнейшем сделанные выводы могут быть включены в виде определенных положений в Трудовой кодекс Республики Беларусь и Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях.

Для определения вариантов ответственности нанимателей за неверное предоставление социальных отпусков в связи с получением образования либо альтернативных вариантов отпусков, отказ от предоставления таких отпусков необходимо провести анализ существующих норм административной ответственности нанимателей при предоставлении трудовых отпусков.

Процесс предоставления социального отпуска в связи с получением образования включает в себя следующие этапы: написание и подача заявления о предоставлении социального отпуска в связи с получением образования, рассмотрение нанимателем заявления работника и принятие решения о предоставлении социального отпуска, подготовка проекта приказа о предоставлении социального отпуска и доведение его до сведения работника.

Главное назначение социального отпуска в связи с получением образования – создать для работника благоприятные условия для получения образования.

На практике не все наниматели согласны предоставлять социальный отпуск в связи с получением образования либо иной отпуск. Одной из причин этого можно назвать отсутствие законодательно закрепленной ответственности, в том числе административной.

В исследовании были изучены положения Трудового кодекса Республики Беларусь, Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях, труды таких авторов, как Т.П. Важенкова, В.П. Василькович, И.В. Гуцин, Н.П. Ковалева, В.И. Семенков и др., статьи А. Штейнера, Т. Рахубо, А.А. Греченкова.

С целью устранения существующего пробела в законодательстве в части юридической ответственности нанимателей в области предоставления социального отпуска в связи с получением образования необхо-

димо предусмотреть в Кодексе Республики Беларусь об административных правонарушениях ответственность нанимателей, в результате чего они не смогут игнорировать данный вид отпуска.

УДК 349.222

*В.О. Одинец*

### **ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОНТРАКТОВ С ГОСУДАРСТВЕННЫМИ СЛУЖАЩИМИ**

Конституция гарантирует каждому право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, т. е. право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественной потребности, а также на здоровые и безопасные условия труда (ст. 41 Конституции Республики Беларусь).

Особое правовое регулирование имеет труд государственных служащих. Одной из особенностей регулирования труда данной категории граждан является обязательное заключение контракта о государственной службе. Порядок и условия заключения контрактов с государственными служащими определены в Трудовом кодексе Республики Беларусь, Декрете Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», Законе Республики Беларусь от 14 июня 2003 г. № 204-3 «О государственной службе в Республике Беларусь», Положении о порядке и условиях заключения контрактов с государственными служащими, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 7 октября 2003 г. № 1271 и некоторыми иными нормативными правовыми актами.

Исследование нормативных правовых актов, регулирующих контрактную систему найма государственных служащих, позволяет выделить следующие особенности заключения контрактов с указанной категорией работников.

Первая особенность – субъектный состав сторон контракта о государственной службе. В качестве нанимателя всегда выступает государственный орган или же организация, основанная на собственности Республики Беларусь и ее административно-территориальных единиц.

По общему правилу контракт может заключить любой гражданин, достигший 16-летнего возраста, или же лицо, достигшее 14 лет, с письменного согласия одного из родителей (опекунов, попечителей)

(ст. 21 ТК). В то же время контракт у госслужащих не может быть заключен с лицами: не достигшими 18-летнего возраста; не являющимися гражданами Республики Беларусь; признанными в установленном законом порядке недееспособными или ограниченно дееспособными; лишенными судом права занимать государственные должности в течение определенного времени; имеющими в соответствии с медицинским заключением заболевание, входящее в утвержденный Правительством Республики Беларусь перечень заболеваний, препятствующих исполнению служебных обязанностей; отказавшимися от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственные секреты, если исполнение служебных обязанностей по государственной должности, на занятие которой претендуют граждане, связано с использованием таких сведений; не соответствующими квалификационным требованиям, предъявляемым к гражданам для занятия соответствующих государственных должностей; в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, родные братья, сестры, а также родители, дети, родные братья и сестры супругов) с государственным служащим, если их служебная деятельность будет связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому; представившими заведомо недостоверные сведения, необходимыми для занятия государственной должности; не предоставившими декларацию о доходах и имуществе или умышленно внесшими в декларацию о доходах и имуществе неполные или недостоверные сведения; уволенными с государственной службы за систематическое неисполнение служебных обязанностей без уважительных причин, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за распитие спиртных напитков, потребление наркотических или токсических средств на рабочем месте и в рабочее время, до истечения двух лет со дня увольнения за такие действия; в иных случаях, установленных законодательными актами (ст. 22 Закона о государственной службе в Республике Беларусь).

Следующей отличительной чертой контрактной системы найма государственных служащих является более детальное правовое урегулирование условий контракта, заключаемого с госслужащим, а именно повышенный объем прав, обязанностей и ограничений. К примеру, государственным служащим запрещено заниматься предпринимательской деятельностью, заниматься в рабочее время другой оплачиваемой работой (деятельностью), кроме преподавательской, научной, культурной, творческой деятельности, медицинской практики, осуществляемых по согласованию с руководителем государственного органа, в котором государственный служащий занимает государст-

венную должность, или уполномоченным им лицом, иметь счета в иностранных банках, за исключением случаев выполнения государственных функций в других странах и иных предусмотренных законодательством случаев.

Таким образом, исследование трудового законодательства и законодательства о государственной службе, регулирующих контрактную систему найма государственных служащих, свидетельствует о наличии ряда особенностей, а именно в специальном субъектном составе сторон контракта, значительном объеме обязанностей и ограничений государственных служащих. Особенности правового регулирования заключения контрактов с государственными служащими обусловлены правовым статусом государственных служащих, особой ответственностью, спецификой и значимостью их службы.

УДК 349.23

*Д.Д. Орлов*

#### **СЛУЖЕБНЫЕ СПОРЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

В законодательстве о прохождении службы в ОВД отсутствует определение понятия служебного спора, а имеющиеся нормы ограничивают право сотрудника на судебную защиту своих интересов. Для сотрудников органов внутренних дел право на обращение в суд установлено после соблюдения внесудебного порядка обжалования. Так, в соответствии с п. 198 Положения о прохождении службы в ОВД, сотрудник имеет право обжаловать решение начальника вышестоящему начальнику, а затем в суд только по вопросам о переводе, перемещении по службе, об освобождении от должности, отстранении от исполнения служебных обязанностей по занимаемой должности, увольнении со службы. Согласно п. 50 Дисциплинарного устава ОВД сотрудник вправе обжаловать вышестоящему начальнику, а затем в суд решение о применении к нему дисциплинарного взыскания. Жалоба на решение о применении дисциплинарного взыскания подается в суд после обжалования этого решения вышестоящему начальнику. Вышестоящий начальник обязан всесторонне и полно рассмотреть жалобу и вынести решение безотлагательно, о чем письменно уведомить сотрудника органов внутренних дел, подавшего жалобу, и начальника, действия которого обжалуются. По другим вопросам, связанным с прохождением службы в ОВД, сотрудники права на судебную защиту не имеют.