

денежной сумме или в сумме, соответствующей определенному количеству базовых величин, подлежащей выплате ежемесячно.

В соответствии с ч. 2 ст. 92 КоБС размер алиментов может быть уменьшен судом, если у родителя, обязанного уплачивать алименты, имеются другие несовершеннолетние дети, которые при взыскании алиментов в установленном законодательством размере оказались бы менее обеспеченными материально, чем дети, получающие алименты, а также в случаях, если родитель, с которого взыскиваются алименты, является инвалидом I или II группы. Таким образом, исходя из смысла указанной статьи инвалидность III группы, которая не препятствует трудоустройству, не является основанием для снижения размера алиментов. Кроме того, при разрешении таких дел суд исходит из заработка (дохода) плательщика алиментов с учетом нетрудоспособных членов семьи, которых по закону он обязан содержать. Заработок других членов семьи плательщика, а также того родителя ребенка, который взыскивает алименты, и членов его семьи учету не подлежат. Кроме того, если в судебном заседании будет установлено, что иск предъявлен в целях необоснованного снижения размера взыскиваемых алиментов на детей от других матерей или в целях уклонения ответчика от выполнения обязательств перед другими лицами (например, по возмещению причиненного ущерба), суд отказывает в таком иске.

Одной из основных причин уклонения от уплаты алиментов на содержание несовершеннолетних детей является нежелание оказывать материальную помощь бывшему супругу. Неплательщики алиментов мотивируют свое нежелание предоставлять денежное содержание ребенку тем обстоятельством, что они не могут контролировать расходование денег, не верят, что они будут потрачены именно на ребенка. В последнее время в СМИ широко обсуждается вопрос о возможности введения обязанности лиц, получающих алименты на содержание несовершеннолетних детей, отчитываться о том, на что конкретно они израсходовали определенные денежные суммы. Вместе с тем реального механизма контроля за расходованием денег не предлагается. Разумеется, сложно предположить, что родитель, с которым проживает несовершеннолетний будет собирать все чеки на покупку, например, продуктов питания, а также высчитывать, какую их часть съел именно ребенок. Кроме того, в подобной ситуации неизбежно возникновение споров, связанных с определением количества и качества покупок, осуществляемых для ребенка. Например, один родитель может считать, что обучение ребенка иностранному языку у репетитора необходимо для его будущей жизни, а другой посчитает его излишне дорогостоящим мероприятием,

без которого можно обойтись. Возникнут также вопросы, связанные с оздоровлением и лечением ребенка, оплатой его досуга и т. д. Полагаем, что введение обязанности отчитываться за потраченные алименты, приведет к возникновению большого количества конфликтов и споров, не будет способствовать налаживанию отношений бывших супругов, вряд ли позитивно скажется на психологической ситуации в семье, не будет способствовать нормальным взаимоотношениям с ребенком. Контроль за расходованием средств, безусловно, может осуществляться на добровольной основе, по взаимной договоренности между бывшими супругами. Но каким образом поступать, если родители не приходят к общему мнению, не могут согласовать расходы на содержание своего несовершеннолетнего ребенка? Полагаем, в данной ситуации следует исходить из той суммы, которая выплачивается на содержание одного несовершеннолетнего ребенка. Контроль за расходованием средств может осуществляться только в том случае, если на ребенка потрачен минимальный потребительский бюджет, а не бюджет прожиточного минимума (в совокупности средств, внесенных обоими родителями), который обеспечивает лишь удовлетворение минимальных потребностей несовершеннолетнего. Разумеется, в том случае, если сумма алиментов намного превышает указанные размеры, родитель, производящий их уплату, имеет моральное право контролировать, на что потрачены предоставленные им денежные средства.

Полагаем, отсутствие правового механизма контроля за расходованием алиментов не может послужить моральным оправданием для лиц, уклоняющихся от содержания своих несовершеннолетних детей, и не должно приниматься во внимание при привлечении их к юридической ответственности.

УДК 351.74:349.225.6

А.А. Брисюк

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
О СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ
И ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ
В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
И ДРУГИХ ВОЕНИЗИРОВАННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

В современных условиях укрепление дисциплины и правопорядка в Республике Беларусь является важнейшей основой обеспечения общественной безопасности, ускорения социально-экономического развития

страны, улучшения жизни людей. С учетом этого масштабные изменения, внесенные в Трудовой кодекс Республики Беларусь (ТК), ст. 1 Закона Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов», с необходимостью затронули сферу трудовой дисциплины и дисциплинарной ответственности работников. Так, название гл. 13 и ст. 193 ТК, в которых ранее говорилось только об одном виде дисциплины – трудовой, изложены в новой редакции, где речь идет уже о трех видах дисциплины – производственно-технологической, исполнительской и трудовой. При этом производственно-технологическая дисциплина определяется как соблюдение установленных технологических регламентов и нормативов при производстве продукции (выполнении работ, оказании услуг), требований производственного процесса, технологии изготовления продукции (выполнения работ, оказания услуг), а также требований по рациональному использованию сырья, материальных и человеческих ресурсов. Исполнительская и трудовая дисциплина – обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку и надлежащее исполнение своих обязанностей, письменных и устных приказов (распоряжений) нанимателя, не противоречащих законодательству и локальным правовым актам. В ст. 198 ТК предусмотрена такая новая мера дисциплинарного взыскания, как лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до 12 месяцев. Внесены изменения в ст. 199 ТК о порядке применения дисциплинарных взысканий и ст. 200 ТК о сроках применения дисциплинарных взысканий в части уточнения сроков при применении дисциплинарных взысканий.

По нашему мнению, некоторые изменения, внесенные в ТК, должны получить отражение в нормах законодательства о служебной дисциплине и дисциплинарной ответственности сотрудников органов внутренних дел и других военизированных организаций. Это касается в первую очередь норм Дисциплинарного устава органов внутренних дел Республики Беларусь (далее – Дисциплинарный устав ОВД) как важнейшего акта законодательства, который определяет содержание служебной дисциплины в органах внутренних дел, обязанности начальников по ее поддержанию, порядок применения к сотрудникам органов внутренних дел поощрений и дисциплинарных взысканий, а также порядок обжалования ими решений о применении дисциплинарных взысканий. Актуальность правильного и своевременного решения данного вопроса всемерно возрастает в связи с разработкой в настоящее время унифицированного Дисциплинарного устава военизированных организаций, который будет распространяться на сотрудников всех военизированных организаций.

Так, полагаем, в современных условиях в первую очередь нуждаются в уточнении определения служебной дисциплины и дисциплинарного проступка (п. 2 и 3 Дисциплинарного устава ОВД).

Думается, что в определении дисциплины в органах внутренних дел и других военизированных организациях наряду со служебной дисциплиной речь должна идти и об исполнительской дисциплине; в числе актов, устанавливающих служебные обязанности сотрудников, следует указать правила внутреннего служебного распорядка; здесь целесообразны также некоторые редакционные уточнения.

Исходя из сказанного предлагаем п. 2 Дисциплинарного устава ОВД изложить в следующей редакции: «Служебная и исполнительская дисциплина в органах внутренних дел – строгое и точное исполнение сотрудниками органов внутренних дел своих служебных обязанностей, установленных актами законодательства (в том числе Дисциплинарным уставом, Присягой, Правилами профессиональной этики) и Правилами внутреннего служебного распорядка, а также безусловное соблюдение условий заключенных с ними контрактов и выполнение приказов начальников».

Считаем, что в определении дисциплинарного проступка наряду с нарушением служебной дисциплины речь должна идти и о нарушении исполнительской дисциплины; здесь целесообразны также некоторые редакционные уточнения.

На основании изложенного предлагаем п. 3 Дисциплинарного устава ОВД изложить в следующей редакции: «Нарушение служебной и исполнительской дисциплины (дисциплинарный проступок) – противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником органов внутренних дел своих служебных обязанностей, а также несоблюдение условий заключенного с ним контракта и невыполнение или ненадлежащее выполнение приказов начальников».

С учетом изменений, внесенных в ст. 200 ТК, и принимая во внимание сложившуюся правоприменительную практику по вопросам о порядке применения дисциплинарных взысканий в органах внутренних дел, считаем целесообразным ч. 1 п. 46 Дисциплинарного устава ОВД изложить в следующей редакции: «Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни сотрудника органов внутренних дел или ухода за больным членом семьи, подтвержденных листком нетрудоспособности или справкой о временной нетрудоспособности, пребывания его в отпуске или командировке».

Полагаем, что предлагаемые нами меры по совершенствованию законодательства о служебной дисциплине и дисциплинарной ответствен-

ности в органах внутренних дел и других военизированных организациях позволят обеспечить более эффективную реализацию положений Дисциплинарного устава, улучшить морально-психологический климат в коллективах сотрудников, что будет способствовать успешному выполнению органами внутренних дел и другими военизированными организациями стоящих перед ними важных и ответственных задач.

УДК 349.227

С.С. Бычкова

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ЗАДЕРЖКУ РАСЧЕТА ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА В УКРАИНЕ И РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ

В Украине на уровне Основного Закона провозглашено: право на своевременное получение вознаграждения за труд защищается законом (ч. 7 ст. 43 Конституции Украины). Хотя на практике наниматели не всегда выплачивают вознаграждение работникам в установленные сроки, особенно при их увольнении. Иногда это связано с приостановлением хозяйственной деятельности нанимателя, ликвидацией соответствующего юридического лица и другими, в той или иной степени, объективными причинами. Однако в законодательстве никаких исключений из указанного правила не предусмотрено.

Общие нормативные предписания о сроках выплаты заработной платы на расчеты при увольнении работника не распространяются, поскольку законодатели и Украины, и Республики Беларусь установили специальные правила для соответствующих случаев.

Так, согласно ч. 1 ст. 116 Кодекса законов о труде Украины (далее – КЗоТ Украины) при увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему от предприятия, учреждения, организации, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то указанные суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. Даже при наличии спора о размере сумм, причитающихся работнику при увольнении, собственник или уполномоченный им орган в любом случае обязан в обозначенные сроки выплатить сумму, которая им не оспаривается (ч. 2 ст. 116 КЗоТ Украины).

Подобные нормы закреплены и в ст. 77 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Республики Беларусь). Единственное отличие – в законодательстве Украины регламентировано производство

выплаты в день увольнения, а в Республике Беларусь установлено, что она производится не позднее дня увольнения. Таким образом подчеркивается возможность получения причитающихся работнику, который увольняется (которого увольняют), от нанимателя выплат заранее, до дня увольнения.

Для дополнительного обеспечения анализируемого права работника в законодательстве обеих стран предусмотрена ответственность за задержку расчета при увольнении работника.

В соответствии с ч. 1 ст. 117 КЗоТ Украины в случае невыплаты по вине собственника или уполномоченного им органа причитающихся уволенному работнику сумм в сроки, указанные в ст. 116 КЗоТ Украины, при отсутствии спора об их размере предприятие, учреждение, организация должны выплатить работнику его средний заработок за все время задержки по день фактического расчета.

В ст. 78 ТК Республики Беларусь закреплено следующее: в случае невыплаты по вине нанимателя в сроки, установленные ч. 1 ст. 77 ТК Республики Беларусь, причитающихся на день увольнения сумм выплат работник имеет право взыскать с нанимателя средний заработок за каждый день их задержки, а в случае невыплаты части суммы – пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам.

Как видим, положения достаточно сходны, хотя есть и существенные отличия в правовом регулировании соответствующих вопросов.

Выделим условия привлечения к ответственности за задержку расчета при увольнении, к которым относятся:

невыплата причитающихся уволенному работнику сумм (независимо от того, на каком основании он уволен);

наличие в этом вины собственника предприятия, учреждения, организации или уполномоченного им органа, нанимателя. Следует отметить, что наличие у собственника соответствующего юридического лица, уполномоченного им органа, нанимателя финансовых трудностей не исключают наличие вины в невыплате необходимых сумм уволенному работнику;

несоблюдение сроков расчета при увольнении, определенных в ст. 116 КЗоТ Украины, ст. 77 ТК Республики Беларусь.

В законодательстве Украины специально оговорено еще одно условие: отсутствие спора о размере причитающихся к выплате работнику сумм. При наличии спора о размерах причитающихся уволенному работнику сумм собственник или уполномоченный им орган должен выплатить указанное возмещение в том случае, если спор решен в пользу работника. Если спор решен в пользу работника частично, то размер