

свои отцовские права и обязанности в случае рождения детей в полной мере. А с учетом особенностей прохождения службы в органах внутренних дел, необходимости постоянного обеспечения охраны правопорядка и борьбы с преступностью, количество свободного от службы времени у большинства сотрудников является достаточно ограниченным.

Кроме того, полагаем целесообразным рассмотреть возможность предоставления такого социального отпуска с сохранением денежного довольствия, поскольку рождение и содержание ребенка сопряжено со значительными материальными затратами, необходимыми для приобретения детских вещей, питания и т. д. Обеспечение подобной дополнительной социальной гарантии существенно повысит престижность службы в органах внутренних дел.

Следует также предусмотреть возможность оказания материальной помощи семьям сотрудников органов внутренних дел в случае рождения ребенка за счет средств офицерских собраний.

Таким образом, правовая регламентация возможности предоставления отцовского отпуска сотрудникам органов внутренних дел будет способствовать совершенствованию содержания их правового статуса и повысит престиж прохождения данного вида милитаризованной государственной службы.

УДК 35.087

Г.Е. Волгина, А.А. Попова

СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Согласно информационно-аналитическому обзору «О результатах судебной работы в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации в 2020 году», подготовленному Договорно-правовым департаментом Министерства внутренних дел Российской Федерации в общей структуре исков по делам, связанным с обжалованием приказа (решения), а также иного документа, связанного с прохождением службы (работой), в 2020 г. предъявлено 2 444 иска, из которых 1 394 иска о восстановлении на службу в органы внутренних дел. По 133 обращениям иски о требованиях удовлетворены и общая выплата компенсаций по решениям судов для МВД России составила 36,2 млн р.

Способы самозащиты для разрешения служебного спора на сегодня урегулированы в Федеральном законе Российской Федерации от 30 ноя-

бря 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 ч. 1 ст. 72 Закона о службе закреплено понятие служебного спора. Сотрудник для разрешения служебного спора вправе обратиться в письменной форме к непосредственному руководителю, а при невозможности рассмотрения им или если сотрудник не согласен с его решением, он обращается к прямому руководителю или в суд.

Более того, такое обращение должно произойти в сроки, установленные законодательством. Так, после того, как сотрудник узнал о нарушении своего права, он в течение трех месяцев имеет возможность обратиться для разрешения служебного спора к руководителю федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченному руководителю либо в суд.

В случае несогласия сотрудника органов внутренних дел с увольнением (нарушены сроки проведения служебной проверки, отсутствие каких-либо необходимых документов, несоблюдение порядка увольнения и другие причины), он должен обратиться для разрешения служебного спора к руководителю федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченному руководителю либо в суд в течение одного месяца со дня ознакомления с приказом об увольнении.

Отметим, что и в одном, и в другом случае сотрудник не ограничивается обращением только к руководителю федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченному руководителю либо в суд. Законодатель предусмотрел право сотрудника в случае несогласия с решением по его обращению обжаловать данное решение в суд в течение десяти дней со дня получения копии соответствующего решения.

Рассмотрим порядок рассмотрения служебного спора.

Рапорт сотрудника о разрешении служебного спора подлежит обязательной регистрации в день его подачи в подразделении делопроизводства и режима. В случае пропуска по уважительным причинам сроков руководитель вправе рассмотреть служебный спор по существу, но только после продления соответствующего срока обращения.

Механизм рассмотрения служебного спора закреплен в гл. XVII Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел, утвержденного приказом Министерства внутренних дел Российской Федерации от 1 февраля 2018 г. № 50.

Служебный спор рассматривается руководителем в течение одного месяца со дня подачи рапорта. Важным моментом является право со-

трудника на рассмотрение служебного спора в его присутствии, возможности предоставления дополнительных материалов, а также обращения с рапортом о прекращении рассмотрения данного спора.

В свою очередь, руководитель, рассматривающий служебный спор, вправе приглашать сотрудника для рассмотрения служебного спора в его присутствии, приглашать подчиненных для получения пояснений по существу служебного спора, а также направлять запросы в организации для получения необходимых дополнительных материалов.

Решение руководителя по результатам обращения оформляется в письменной форме. Более того, копия решения в течение трех дней со дня его принятия должна быть обязательно вручена сотруднику, а в случае невозможности вручения направляется в адрес сотрудника заказным письмом с уведомлением о вручении. Основанием для восстановления сотрудника на службе будет являться решение руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя.

В случае несогласия сотрудника с решением руководителя, он вправе обжаловать данное решение в суде общей юрисдикции в течение десяти дней со дня вручения копии соответствующего решения.

Другой способ защиты прав сотрудника в связи с незаконным увольнением – обращение в суд с исковыми требованиями о восстановлении на службе в органах внутренних дел. Необходимо отметить, что данные обращения не облагаются госпошлиной. Если говорить о сроках обращения, то они такие же, как и при обращении за разрешением служебного спора к руководителю органа внутренних дел. Следует подчеркнуть, что важнейшей предпосылкой вынесения судом законного и обоснованного решения по делу о восстановлении сотрудника на службе в органах внутренних дел является установление действительных обстоятельств дела. Причем каждая сторона, истец и ответчик должны представить доказательства в свою пользу. Основанием для восстановления сотрудника на службе в органах внутренних дел в этом случае будет решение суда.

Решение суда о восстановлении на службе подлежит немедленному исполнению. Это означает, что издается приказ о восстановлении сотрудника на службе в органах внутренних дел в прежней должности и (или) специальном звании, также с его письменного согласия он может быть назначен на равнозначную должность. При условии, если сотрудник находился в распоряжении органа внутренних дел и был признан в установленном порядке незаконно уволенным со службы, он подлежит восстановлению на службе и зачислению в распоряжение того же под-

разделения до решения вопроса об условиях дальнейшего прохождения службы или о ее прекращении по основаниям, предусмотренным Законом о службе.

При восстановлении на службе сотруднику засчитывается время вынужденного прогула в стаж службы в органах внутренних дел, дающий право на дополнительный отпуск, ежемесячную надбавку за стаж службы (выслугу лет), пенсию за выслугу лет и другие социальные гарантии, установленные законодательством Российской Федерации, а также в срок выслуги в специальном звании для присвоения очередного специального звания. Указанные периоды засчитываются в службу в календарном либо льготном исчислении в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Важным является тот факт, что восстановившемуся сотруднику выплачивается не полученное (недополученное) им за время вынужденного прогула денежное довольствие, установленное по замещаемой ранее должности, и (или) компенсируется разница между денежным довольствием, получаемым им по последней должности, и фактическим заработком, полученным в период вынужденного перерыва в службе.

Значимым фактом является право на восстановление на службе в органы внутренних дел гражданина, который объявился после прекращения данной службы в связи с признанием его безвестно отсутствующим и (или) объявлением его умершим (в случае, если он безвестно отсутствовал в связи со служебными обстоятельствами по не зависящим от него причинам). Как правило, восстановление будет в равнозначной должности после отмены судом решения о признании его безвестно отсутствующим и (или) об объявлении его умершим. Такое решение исполняется немедленно.

Что касается уволенных в связи с осуждением за преступление после вступления обвинительного приговора в законную силу, а также для лиц, лишенных по данной причине специальных званий, но впоследствии реабилитированных в установленном законодательством Российской Федерации порядке, основанием для восстановления на службе и в специальном звании будут являться соответствующие документы о реабилитации, предусмотренные ст. 133–139 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации (УПК РФ).

В частности, ст. 138 УПК РФ предусмотрено, что реабилитированным, которые были лишены на основании судебного решения специальных, воинских и почетных званий, классов чинов, а также государственных наград, восстанавливаются соответствующие звания, классы чинов и возвращаются государственные награды.

Восстановление трудовых, пенсионных, жилищных и иных прав реабилитированного суды рассматривают по ходатайству реабилитированного. Необходимо понимать, что при восстановлении на службе процедура приема не применяется, а имеет место восстановление незаконно прекращенных правоотношений по службе.

Подводя итог вышеизложенному, можно говорить о том, что главная задача руководства Министерства внутренних дел Российской Федерации состоит в комплектовании органов внутренних дел сотрудниками, имеющими высокие морально-нравственные качества, соответствующими предъявляемым квалификационным требованиям и способными надлежащим образом выполнять свои служебные обязанности. Несоответствие сотрудника установленным требованиям влечет за собой увольнение.

УДК 331.322

А.А. Греченков

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОТПУСКОВ В ТРУДОВЫХ КОДЕКСАХ ГОСУДАРСТВ – УЧАСТНИКОВ СОДРУЖЕСТВА НЕЗАВИСИМЫХ ГОСУДАРСТВ

Состояние правового регулирования отпусков. Право на отдых, неотъемлемой составной частью которого является право на отпуск, признается одним из важнейших социально-экономических прав работников, значительную часть которых составляют работники государственных органов. В государствах – участниках Содружества Независимых Государств (далее – независимые государства) правовое регулирование отпусков осуществляется многими нормативными правовыми актами: конституциями, актами международного права, трудовыми кодексами (далее – ТК независимых государств или ТК), другими многочисленными актами законодательства о труде.

Так, в ТК независимых государств с учетом их структурных особенностей правовое регулирование отпусков осуществляется на следующих уровнях: отдельных разделов и глав (ТК Азербайджанской Республики, Российской Федерации и Туркменистана); отдельной главы (ТК Республики Беларусь); отдельного параграфа (ТК Республики Узбекистан); совокупности статей (ТК Республики Армения, Республики Казахстан, Кыргызской Республики, Республики Таджикистан). Наибольшим числом статей, регулирующих отпусков, отличается ТК Республики

Беларусь: в гл. 12 «Трудовые и социальные отпуска», посвященной отпускам, содержится 40 статей. Наименьшее число статей (15), регулирующих отпусков, содержит гл. 19 «Отпуска» (разд. V «Время отдыха») ТК Российской Федерации.

Классификация отпусков. В ТК независимых государств имеют место различные подходы к классификации отпусков. Так, в ТК ряда государств имеет место деление отпусков на два основных вида: а) трудовые и б) социальные (Республика Беларусь, Республика Казахстан, Республика Таджикистан) или а) ежегодные и б) целевые (Республика Армения). В ТК отдельных государств различаются три вида отпусков: а) трудовые, б) социальные и в) отпусков без сохранения заработной платы (Республика Узбекистан). В ТК остальных государств используется более сложная классификация. В частности, в ТК Азербайджанской Республики различаются пять видов отпусков: а) трудовой; б) социальный; в) учебный; г) творческий и д) неоплачиваемый отпуск.

Думается, что наиболее логичной и вместе с тем удобной для практического использования является классификация отпусков, которая предусматривает их деление на два основных вида – трудовые и социальные. Укажем, что такой подход имеет большинство сторонников и в доктрине трудового права.

Для трудовых отпусков характерны следующие основные признаки: а) они предоставляются в связи с трудовой деятельностью работника и зависят от ее особенностей; б) они предоставляются для отдыха; в) они предоставляются ежегодно (за работу в течение рабочего года); г) они бывают основными и дополнительными; д) на время трудовых отпусков работнику гарантируется сохранение места работы (должности) и заработной платы (среднего заработка).

Применительно к гарантиям на время трудовых отпусков необходимо отметить следующее. В ТК Республики Беларусь (ч. 3 ст. 153) вместо термина «место работы (должность)» используется более удачный, на наш взгляд, термин «прежняя работа», под которой понимается выполнявшаяся до отпуска работа у того же нанимателя, по той же должности служащего (профессии рабочего) и квалификации на том же рабочем месте. В ТК некоторых независимых государств используется термин «заработная плата», а в других – термин «средний заработок». Представляется, что здесь более уместен термин «средний заработок», который исчисляется по особым правилам, отличным от правил начисления заработной платы.

Разделяя высказанное в литературе мнение (А.М. Касумов и др.), полагаем, что все остальные отпусков с достаточным основанием можно