

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) отпуска 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

рассматривать как социальные. Для социальных отпусков характерны следующие основные признаки: а) право на социальные отпуска не находится в непосредственной зависимости от трудовой деятельности работника и ее особенностей; б) они предоставляются для различных социальных целей (создания благоприятных условий для материнства, ухода за ребенком, получения образования, удовлетворения семейно-бытовых потребностей, отдыха и др.); в) они предоставляются не регулярно (ежегодно), а при наступлении определенных обстоятельств; г) они предоставляются не за рабочий год, а с учетом иных периодов времени (за календарный год и др.); д) они предоставляются сверх трудового отпуска, вместе с ним или отдельно от него; е) на время социальных отпусков работнику гарантируется сохранение места работы (должности) (прежней работы – согласно ТК Республики Беларусь), а также заработной платы (среднего заработка), если иное не предусмотрено ТК. С учетом этого в ТК независимых государств различаются оплачиваемые социальные отпуска (с сохранением заработной платы (среднего заработка)) и неоплачиваемые социальные отпуска (без сохранения заработной платы (среднего заработка)).

**Определение отпуска.** В ТК независимых государств имеют место различные подходы к легальному определению понятия отпуска. Эти подходы можно объединить в несколько групп: а) отсутствие легального определения отпуска в целом и легальных определений отдельных видов отпусков (ТК Кыргызской Республики, Республики Узбекистан, Российской Федерации и Туркменистана); б) наличие легального определения отпуска в целом и отсутствие легальных определений отдельных видов отпусков (ТК Республики Беларусь и Республики Таджикистан); в) наличие легального определения отпуска в целом и наличие легальных определений отдельных видов отпусков (ТК Республики Казахстан); г) отсутствие легального определения отпуска в целом и наличие легальных определений некоторых видов отпусков (ТК Азербайджанской Республики и Республики Армения).

Так, в соответствии с ч. 1 ст. 150 ТК Республики Беларусь под отпуском понимается освобождение от работы по трудовому договору на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы и среднего заработка в случаях, предусмотренных ТК.

Согласно ч. 1 ст. 84 ТК Республики Таджикистан под отпуском понимается относительно длительный период, в течение которого работник, в порядке, определяемом законодательством, освобождается от выполнения трудовых обязанностей с условием сохранения места работы

и должности для отдыха и восстановления трудоспособности, а также удовлетворения иных благ.

Полагаем, что каждое из приведенных определений имеет как положительные стороны, так и недостатки. В частности, к числу положительных сторон определения ТК Республики Беларусь можно отнести использование термина «освобождение от работы», а не «освобождение от трудовых обязанностей», поскольку некоторые трудовые обязанности (бережно относиться к имуществу нанимателя, хранить государственную и служебную тайну и пр.) должны исполняться работником и в период отпуска; достаточно четкое определение целей отпуска. К числу положительных сторон определения ТК Республики Таджикистан можно отнести указание на то, что отпуск предоставляется на относительно длительный период.

С учетом изложенного и принимая во внимание имеющиеся в литературе наработки, считаем возможным предложить следующее определение отпуска: под отпуском понимается освобождение работника от работы на относительно длительный непрерывный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы, а также среднего заработка, если иное не предусмотрено ТК.

В ТК независимых государств содержатся следующие легальные определения трудового (ежегодного) отпуска: трудовой отпуск – это время отдыха работника с отрывом от производства, используемое им по своему усмотрению для нормального отдыха, восстановления трудоспособности, охраны и укрепления здоровья, продолжительность которого не менее установленного ТК (ч. 1 ст. 113 ТК Азербайджанской Республики); ежегодный отпуск – исчисляемый в календарных днях период времени, предоставляемый работнику для отдыха и восстановления трудоспособности (ч. 1 ст. 158 ТК Республики Армения).

По нашему мнению, основными недостатками приведенных определений являются: отсутствие указания на регулярный (ежегодный) характер предоставления трудового отпуска; отсутствие указания на относительно длительный непрерывный период отдыха работника во время отпуска; недостаточно четкое определение целей отпуска; отсутствие указания или недостаточно четкое указание на гарантии, предоставляемые на время отпуска.

Учитывая изложенное и принимая во внимание существующие в литературе наработки, считаем возможным предложить следующее определение трудового отпуска: трудовой отпуск – ежегодное освобождение работника от работы на относительно длительный непрерывный период для отдыха с сохранением прежней работы и среднего заработка.

Легальное определение социального отпуска содержится в ТК Республики Казахстан: под социальным отпуском понимается освобождение работника от работы на определенный период в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, получения образования без отрыва от производства и для иных социальных целей (ч. 4 ст. 87).

Думается, что основными недостатками приведенного определения являются: отсутствие упоминания о том, что социальные отпуска предоставляются не регулярно, а при наступлении определенных обстоятельств; отсутствие указания на гарантии, предоставляемые на время отпуска.

С учетом изложенного и принимая во внимание имеющиеся в литературе наработки, считаем возможным предложить следующее определение социального отпуска: социальный отпуск – связанное с определенными обстоятельствами освобождение работника от работы на относительно длительный непрерывный период для различных социальных целей с сохранением прежней работы, а также среднего заработка, если иное не предусмотрено ТК.

Полагаем, что сформулированные нами выводы и предложения могут быть приняты во внимание для дальнейшего развития законодательства о труде независимых государств, а также доктрины трудового права.

УДК 35.087

*С.Н. Грошев*

### **О ЗАЩИТЕ СЛУЖЕБНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ МУЖЧИН – СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Служба в силовых структурах, в частности в органах внутренних дел, является достаточно сложной, как с физиологической, так и с психологической стороны, сопряжена с определенными опасностями для жизни и здоровья, а также нередко требует значительных физических затрат. В этой связи, традиционно, служба в органах внутренних дел считается мужским занятием. Такое мнение часто подкрепляется тем, что борьба с преступностью требует от сотрудника умения обладать немалыми физическими и морально-волевыми качествами. Мало того, кандидаты на поступление на службу в органы внутренних дел проходят тщательный отбор, сдают тесты на физическую силу и выносливость, успешная сдача которых подтвердит способность лица осуществлять охрану правопорядка и обеспечение национальной безопасности.

Стоит отметить, что сотрудники органов внутренних дел наделены правом применять агрессивное насилие в отношении правонарушителей, если того требует обстановка. Иными словами, сотрудники Министерства внутренних дел кроме интеллектуальной составляющей должны быть в высшей степени физически развитыми, параллельно обладая способностью психологического контроля над собой во время кризисных ситуаций, связанных, например, с задержанием преступника и необходимостью применить физическую силу, спецсредства или огнестрельное оружие.

Не исключение и сотрудники органов внутренних дел, которые не задействованы в непосредственной охране правопорядка в общественных местах и не входят в состав оперативных подразделений, но задействованы в службах тыла, дознания, следствия и т. д. Даже указанные сотрудники в некоторых кризисных ситуациях могут быть привлечены к службе, которая связана с непосредственным контактом с правонарушителями, а также в различных мобилизационных мероприятиях, где от сотрудника понадобится выдержка, сила, выносливость и т. д.

В этой связи можно с полной ответственностью заявлять, что преимущественно мужская гендерная группа соответствует тем требованиям, которые предъявляются к сотруднику органов внутренних дел. Соответственно, разноплановость физических испытаний мужчин и женщин при приеме на службу не соответствует специфике деятельности сотрудников органов внутренних дел, так как гендерный аспект при охране правопорядка, обеспечении общественной безопасности и т. д. никак не влияет на объем обязанностей, возложенных на сотрудника. Иными словами, сотрудникам-мужчинам и сотрудникам-женщинам приходится выполнять одинаковые обязанности, но нередко сотрудники органов внутренних дел, принадлежащие к женской гендерной группе, из-за особенностей женского организма попросту не способны, например, служить в наружных службах, заниматься непосредственным задержанием преступников, выезжать в служебные командировки и т. п. Такая ситуация, когда юридически декларировано равенство прав сотрудников обеих гендерных групп, но де-факто не соблюдено равенство обязанностей, приводит к тому, что тяготы несения службы, которые выражаются в повышенной физической и психологической нагрузке, ложатся на плечи мужчин-сотрудников. Подобная тенденция также приводит к тому, что в органах внутренних дел складываются так называемые женские должности – дознаватель, следователь, и мужские – участковый, оперуполномоченный, сотрудник наружных служб. Например, в последнее время в