

обеспечивает достаточно высокое качество правового регулирования указанных вопросов.

Полагаем, что сформулированные выводы и предложения могут быть приняты во внимание для дальнейшего совершенствования законодательства независимых государств, регулирующего продолжительность отпусков для сдачи вступительных испытаний при приеме в учреждения образования.

УДК 349.3

А.К. Кукеев

ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ПРАВ СУДЕЙ

Трудовые права судей – это обусловленные человеческой природой, скорректированные основой независимости судебной власти и концепцией достойного труда на государственной службе, предусмотренные законодательством и гарантированные государством возможности судей удовлетворять свои законные интересы в сфере труда в качестве работника с особым статусом. Систему таких прав составляют: 1) основные трудовые права судьи, к которым относятся следующие: на трудовую деятельность судьи, свободную от любого неправомерного влияния; на непримиримость к работе, которая подрывает независимость судебной власти и игнорирует принцип верховенства права; на справедливые, безопасные и здоровые условия труда; на уважение его достоинства и деловую репутацию; на получение судейского вознаграждения; на отдых и т. д.; 2) особые трудовые права судьи, в частности: на несменяемость; уважение к его должности; на участие в судейском самоуправлении; на создание общественных объединений; на сочетание своей деятельности с преподавательской, научной или творческой работой и т. п.

Социальные права судей – это социально и морально обоснованные, закрепленные и гарантированные государством возможности судей удовлетворять свои требования как работников с особым правовым статусом, а также представителей определенной социальной группы к обществу и государству по поводу удовлетворения социальных потребностей в социальной безопасности (обеспечение достойного трудового и пенсионного обеспечения) путем получения тех или иных социальных благ, продуцируемые обществом и являющиеся особой гарантией самостоятельности трудовой деятельности судей и независимости суда. Систему этих прав составляют: 1) основные права судьи, а именно:

на сбалансированную интенсивность труда; на достойную оплату труда; на здоровый психологический климат на работе; быть свободным от любой дискриминации; на материнство (отцовство), а также выполнение особых семейных обязанностей; на социально безопасное прекращение трудовых правоотношений; на пенсионное обеспечение; на социальное страхование и на страховые выплаты; 2) особые права судьи: на ежегодный оплачиваемый основной и дополнительный отпуска; на получение помощи на оздоровление; на улучшение жилищных условий; на государственную защиту себя, членов своей семьи и на сохранность имущества; на получение выходного пособия в связи с отставкой; на бесплатное медицинское обслуживание и санаторно-курортное лечение себя и членов своей семьи; на ежемесячное пожизненное денежное содержание судьи в отставке.

Правовой механизм защиты трудовых и социальных прав судей в Республике Казахстан – это основанная на нормах действующего законодательства и международно-правовых актах, согласованная с идеями социального государства и социальной безопасности целостная юридическая конструкция, которой охвачен комплекс правовых средств и способов, через которые последовательно и целенаправленно реализуется защитная функция государства по защите трудовых и социальных прав судей: непосредственно – в результате формально-процедурной деятельности уполномоченных субъектов публичной администрации; опосредованно – путем предоставления судьям возможности осуществлять самозащиту или доступа к обращению за защитой в соответствующие международные правозащитные организации.

Социально-правовое значение правового механизма защиты трудовых и социальных прав судей заключается в том, что этот механизм является: 1) проявлением логического и научно выверенного утверждения социальной ценности человека на государственной службе в системе правосудия путем недопущения сужения социальной свободы судей; 2) проявлением реализации государством защитной и социальной функции, а потому государство создает и обеспечивает реальность гарантий защиты указанных прав судей; 3) особой гарантией самостоятельности трудовой деятельности судей и независимости судебной власти; 4) инструментом исправления объективных недостатков осуществления кадровой политики в системе правосудия в целом и в суде в частности.

Структуру правового механизма защиты трудовых и социальных прав судей составляют: 1) международно-правовые нормы и нормы действующего законодательства, в которых закрепляются трудовые и социальные права судей, право на защиту и процедуры защиты этих

прав; 2) правовые принципы защиты трудовых и социальных прав судей, а именно: общеправовые принципы (верховенства права, приоритета прав и свобод человека и гражданина, законности, справедливости) и специальные принципы (пропорциональности, стабильности, беспристрастности, эффективности и рациональности, добросовестности, профессионализма и компетентности, научной системности); 3) субъекты защиты трудовых и социальных прав судей международного и национального уровня; 4) методы и формы защиты трудовых и социальных прав судей, в частности, способы, средства и процедуры защиты.

Основными актуальными проблемами защиты трудовых и социальных прав судей в Республике Казахстан являются: 1) проблема общего снижения уровня социальной безопасности в государстве; 2) десоциализация сферы труда профессиональных публичных служащих в целом и судей в частности; 3) недостаточное качество правового регулирования функционирования правового механизма защиты трудовых и социальных прав судей, а именно: а) отсутствие в действующем Трудовом кодексе Республики Казахстан отдельной главы о защите трудовых прав работников, а также отдельных норм в законодательстве о судостроительстве и статусе судей, которыми были бы урегулированы вопросы защиты трудовых и социальных прав судей; б) терминологическая проблема не решается реформой трудового законодательства и привносит неоправданную неопределенность в процесс защиты трудовых и социальных прав судей; в) проблема ограничения законодателем судей в возможностях защитить собственные трудовые и социальные права; 4) проблема эффективности защитного влияния субъектов защиты трудовых и социальных прав судей; 5) осуществление в Казахстане постоянных судебно-правовых реформ, которые не способствуют оптимизации защиты трудовых и социальных прав судей.

УДК 35.088.7

Т.В. Новик

ПРАВОВАЯ РЕГЛАМЕНТАЦИЯ ПЕРЕРЫВОВ В ТЕЧЕНИЕ РАБОЧЕГО ДНЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Создание надлежащих условий труда для сохранения здоровья работника – одна из основных задач руководителя. Для поддержания эффективности работы необходимо грамотно организовать режим рабочего времени, т. е. чередование рабочего времени и времени отдыха. Одним

из элементов режима рабочего времени являются перерывы в течение рабочего дня. В Трудовом кодексе Республики Беларусь (ТК) предусмотрены следующие виды перерывов: перерыв для отдыха и питания и дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня.

По общему правилу продолжительность перерыва для отдыха и питания устанавливается нанимателем в Правилах внутреннего трудового распорядка (ПВТР) по согласованию с профсоюзом (при его наличии в организации). Продолжительность перерыва должна быть не менее 20 минут и не более двух часов. В соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 сентября 2005 г. № 125 «Об утверждении Методических рекомендаций по определению нормативов времени на отдых и личные надобности работников в отраслях экономики» перерыв для отдыха и питания рекомендуется устанавливать в середине рабочего дня (при 8-часовом рабочем дне) или с отклонением от нее в пределах одного часа. Обеденный перерыв не включается в рабочее время, потому может использоваться работником по своему усмотрению.

По просьбе работника наниматель может установить перерыв для отдыха и питания в другое время. В данной ситуации нанимателем издается приказ об изменении времени отдыха конкретному работнику и подписывается с ним дополнительное соглашение к трудовому договору. Следует учитывать, что суть перерыва заключается в приостановлении какого-либо процесса или деятельности. Установленный в начале либо конце рабочего дня обеденный перерыв теряет свой смысл, так как работа не прерывается. Из этого следует, что переносить его на начало либо конец рабочего времени нельзя.

Смещение времени обеденного перерыва, сокращение или увеличение его продолжительности по инициативе нанимателя является изменением существенных условий труда и поэтому должно быть обосновано организационными либо экономическими причинами. В этом случае наниматель издает приказ об изменении существенных условий труда и знакомит работника под подпись с текстом приказа. Работник не менее чем за один месяц в письменной форме уведомляется о внесении изменений в режим рабочего времени. При согласии работника, выраженном в форме заявления, ознакомления с приказом либо отметки об ознакомлении в уведомлении, оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору.

На практике возникают вопросы, касающиеся установления и предоставления перерывов для работающих неполный рабочий день. В специальной литературе рассматриваются две точки зрения о предо-