

Механизм осуществления субъективного права сложен, дееспособность играет в данном механизме определяющую роль предпосылки, запускает действие этого механизма и предоставляет способности, необходимые для достижения целей субъективного права. Практическое выражение данного механизма предполагает совершение определенного алгоритма действий, причем совершение этих действий в рамках правоотношений. Определенная часть совершаемых в целях осуществления субъективного права действий находится вне правового поля (так называемые фактические действия), способность совершения юридически значимых действий обеспечивается правосубъектностью. Дееспособность, в свою очередь, являясь структурным элементом правосубъектности, придает юридическое значение действиям субъекта. Дееспособность в составе правосубъектности как предпосылки осуществления субъективного гражданского права обеспечивает динамику механизма осуществления субъективного права. Тем не менее дееспособность в рамках механизма осуществления субъективного гражданского права является категорией абстрактной, объем дееспособности совпадает с возможностями субъективного гражданского права и обеспечивает его осуществление.

УДК 349.23/24:351.74

**Е.В. Боровая**

### **ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ОСНОВНОГО ОТПУСКА СОТРУДНИКАМ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Отдых – конституционное право любого трудящегося в Республике Беларусь. Всем работающим по найму гарантируется ежегодный оплачиваемый отпуск, который является самым продолжительным видом времени отдыха. Вместе с тем следует отметить, что продолжительность отпуска, особенности его предоставления определяются многими факторами: местом работы, условиями труда, характером выполняемой работы, возрастом, состоянием здоровья и т. д. Законодательство предоставляет ряд дополнительных гарантий при получении отпуска отдельными категориями работников (несовершеннолетние, инвалиды, педагогические работники, работники сферы культуры, работающие в зонах радиоактивного загрязнения и т. д.).

Правовая регламентация отпусков сотрудников органов внутренних дел содержится в гл. 11 Положения о прохождении службы в органах внутренних дел Республики Беларусь, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 15 марта 2012 г. № 133 (далее – Положение о прохождении службы в органах внутренних дел). Нормативным правовым актом, регламентирующим порядок предоставления отпусков сотрудникам органов внутренних дел, является приказ Министерства внутренних дел Республики Беларусь от 30 июня 2020 г. № 141 «О порядке предоставления сотрудникам органов внутренних дел отпусков», который детализирует правовые нормы Положения о прохождении службы в органах внутренних дел.

Продолжительность основного отпуска сотрудника органов внутренних дел исчисляется в календарных днях и зависит от выслуги лет: менее 10 лет – 30 календарных дней, от 10 до 15 лет – 35 календарных дней, от 15 до 20 лет – 40 календарных дней, более 20 лет – 45 календарных дней.

Следует отметить, что по письменному рапорту сотрудника органов внутренних дел основной отпуск может быть разделен на две части. Данная норма при этом по своему способу изложения носит абсолютно определенный характер, т. е. отпуск не может быть разделен, например, на три части. Аналогичные правовые предписания содержатся и в иных положениях о прохождении службы в различных правоохранительных органах (часть вторая п. 118 Положения о прохождении службы в Следственном комитете, п. 142 Положения о прохождении службы в органах финансовых расследований Комитета государственного контроля и т. д.). В части первой ст. 174 Трудового кодекса Республики Беларусь допускается возможность деления отпуска на большее количество частей, если это предусмотрено коллективным договором или соглашением. Деление отпуска на части должно быть заранее согласовано с нанимателем и отражено при ежегодном составлении графика отпусков, а одна из частей отпуска (любая) должна быть не менее 14 календарных дней.

Полагаем, что для наиболее эффективного использования времени отпуска, рационального планирования служебного времени с учетом особенностей оперативной обстановки и общественно-политической ситуации следует предусмотреть в Положении о прохождении службы в органах внутренних дел возможность деления основного отпуска на части (не более трех) по согласованию с руководителем органа внутренних дел, в котором сотрудник проходит службу. Чрезмерное дробление отпуска при этом является нерациональным, поскольку короткий период основного отпуска не позволит в полной мере восстановить работоспособность и здоровье сотрудника, не будет считаться полноценным отдыхом. В связи с этим дробление отпуска, например, на три части можно применять для сотрудников, имеющих право получить отпуск продолжительностью свыше 35 календарных дней, предусмотрев, что одна из частей отпуска должна предоставляться продолжительностью не менее 14 календарных дней. Отметим, что подобный подход к правовому регулированию разделения трудового отпуска на части получил свое отражение в части четвертой ст. 63 нового Закона Республики Беларусь от 1 июня 2022 г. № 175-З «О государственной службе» (далее – Закон о государственной службе), где предусмотрено, что по договоренности между гражданским служащим и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на части, но не более чем на три.

Безусловно, служба в органах внутренних дел сопряжена с большими физическими и психологическими нагрузками, эмоциональным выгоранием. Работа в условиях достаточно сложной оперативной обстановки приводит к накоплению усталости, появлению раздражительности, что, конечно, негативно сказывается как на исполнении должностных обязанностей, так и на семейных отношениях сотрудников органов внутренних дел. Необходимость выполнения служебных обязанностей нередко в выходные дни, государственные праздники и праздничные дни, в том числе и за пределами установленного служебного времени, приводит к тому, что сотрудник не может уделять достаточно внимания исполнению семейных и родительских обязанностей. Вместе с тем в настоящее время Трудовой кодекс Республики Беларусь не содержит правовой нормы,

предоставляющей гарантии для жен (мужей) сотрудников органов внутренних дел по предоставлению им трудового отпуска одновременно с супругом (супругой). Отметим, что такая гарантия установлена в настоящее время п. 6 абзаца 3 части четвертой ст. 168 Трудового кодекса для работающих жен (мужей) военнослужащих. Полагаем, что, следуя принципу социальной справедливости в праве, данное правовое положение следует изложить в новой редакции, предусмотрев возможность предоставления отпуска в определенный период всем работающим женам и мужьям военнослужащих, а также лицам, проходящим службу в военизированных организациях, одновременно с отпуском их мужей (жен). Данное изменение коснется значительной категории лиц, проходящих военизированную государственную службу, поскольку в соответствии с п. 1 ст. 6 Закона о государственной службе служба в военизированных организациях – вид государственной службы, представляющий собой профессиональную деятельность граждан Республики Беларусь на должностях начальствующего и рядового состава в органах финансовых расследований Комитета государственного контроля, Следственном комитете, Государственном комитете судебных экспертиз, органах внутренних дел, органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям, а также не на должностях начальствующего и рядового состава в случаях и на условиях, установленных законодательными актами.

Интересным с точки зрения практики правового регулирования является и вопрос предоставления отпусков в тех случаях, когда и муж, и жена являются сотрудниками правоохранительных органов. В данной связи можем отметить, что в настоящее время в п. 118<sup>1</sup> Положения о порядке прохождения службы в Следственном комитете Республики Беларусь, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 10 ноября 2011 г. № 518 «Вопросы Следственного комитета Республики Беларусь», предусмотрена норма, в соответствии с которой сотрудникам-супругам основной отпуск по их желанию предоставляется одновременно. Полагаем, что аналогичную норму следует включить и в Положение о прохождении службы в органах внутренних дел, несколько расширив ее содержание указанием на то, что отпуск предоставляется сотрудникам, служащим в любых правоохранительных органах (необязательно в одном ведомстве). Вместе с тем при практической реализации данной нормы может возникнуть вопрос согласования графика отпусков между различными ведомствами, а также определения приоритета в планировании отпусков между супругами. Полагаем, что решаться этот вопрос будет по простому принципу субординации, т. е. по занимаемой должности. Отметим, что в практике правового регулирования такие ситуации не будут возникать слишком часто, но это позволит супругам-сотрудникам правоохранительных органов хотя бы часть основного отпуска проводить вместе.

Предложенные нами изменения и дополнения порядка предоставления основного отпуска сотрудникам органов внутренних дел и иных правоохранительных органов и их женам (мужьям) будут способствовать более эффективному использованию данного вида времени отдыха, а предлагаемые правила деления отпуска на части позволят сотруднику органов внутренних дел более взвешенно использовать время отдыха, без негативного влияния на исполнение его служебных обязанностей, рационально сочетая его с периодами рабочего времени.

УДК 349.2

*Т.К. Бритова*

## **ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ОХРАНЫ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права, а также в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, особое место в системе прав и свобод человека занимает право каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены. Отражение данного положения в Основном Законе Республики Беларусь указывает на его исключительную важность, поскольку труд был и остается основным источником благосостояния каждого человека.

В контексте вышеизложенного следует отметить, что право на справедливые и благоприятные условия труда впервые на международном уровне было упомянуто еще во Всеобщей декларации прав человека (1948 г.). Однако Декларация не указывает, что следует понимать под справедливыми и благоприятными условиями труда. Содержание этого понятия было раскрыто позднее в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.). Республика Беларусь, являясь участницей целого ряда международных актов, провозглашающих основные права и свободы человека, учла и отразила мировые тенденции в национальном законодательстве, тем самым создав определенные предпосылки его совершенствования и соответствия международным стандартам.

Несмотря на это, в современных условиях развития экономики требуется особый подход к регулированию вопросов, связанных с безопасностью труда и его охраной. Поскольку действующие нормы по соблюдению требований охраны труда обязательны к исполнению (имеют императивный характер), они должны быть динамичны, должны своевременно реагировать и отражать новые веяния, происходящие в современном мире. Например, ситуация с распространением коронавирусной инфекции, которая охватила все сферы нашей жизни, требует не только повышенного внимания, но и оперативного, гибкого изменения трудового законодательства, особенно в области охраны труда. В этой связи нельзя не согласиться с мнением Е.И. Астапова, который отмечает, что «наиболее сложной и актуальной проблемой трудового права в целом и института охраны труда в частности является определение эффективности соответствующих правовых норм и направлений их дальнейшего совершенствования». Именно поэтому охрана труда как самостоятельный институт особенной части трудового права обретает свою особую актуальность в условиях рыночных отношений, а в его правовом регулировании широко сочетаются централизованные нормы трудового законодательства, которые устанавливают минимум правовых мер по охране труда, с договорными условиями, повышающими и конкретизирующими этот минимум на основании социально-партнерских соглашений, коллективных и трудовых договоров.