

М. В. Новицкая

*старший преподаватель кафедры правовых дисциплин
учреждения образования «Могилевский институт
Министерства внутренних дел Республики Беларусь»*

СЛУЖЕБНО-ТРУДОВОЙ СПОР КАК ПРАВОВОЕ ЯВЛЕНИЕ

Аннотация. На органы внутренних дел возлагаются задачи, направленные на борьбу с преступностью, охрану общественного порядка и обеспечение общественной безопасности. Эффективность выполнения поставленных задач напрямую связана с наличием действенного правового механизма защиты служебно-трудовых прав сотрудников органов внутренних дел в процессе несения службы. В статье предлагается авторская дефиниция и раскрываются существенные признаки понятия «служебно-трудовой спор».

Провозглашение Республики Беларусь демократическим социальным правовым государством предполагает наличие действенного механизма защиты прав и свобод личности, актуализирует проблемы ее взаимоотношений с обществом и государством, выдвигая на первый план общечеловеческие ценности, свободу, равенство, права человека. В связи с этим особого внимания заслуживает проблема защиты служебно-трудовых прав сотрудников органов внутренних дел, поскольку одновременно с широким кругом полномочий государством вводится ряд значительных правовых ограничений для данной категории работников, что существенным образом отражается на их правовом статусе. Все вышесказанное предопределило цель настоящей статьи — исследование служебно-трудового спора как правового явления, а также разработка авторских предложений по совершенствованию законодательства, регулирующего данную сферу отношений.

Согласно законодательству Республики Беларусь служба в органах внутренних дел относится к одному из видов государственной службы [1, п. 2]. При этом сотрудники органов внутренних дел обладают двойственным правовым статусом: с одной стороны, они являются должностными лицами, наделенными государственно-властными полномочиями в сфере борьбы с преступностью, охраны общественного порядка и обеспечения общественной безопасности, с другой стороны, они являются наемными работниками, участниками

служебно-трудовых отношений. Как следствие, вопросы разрешения служебно-трудовых споров обладают определенной спецификой.

Отметим, что в законодательстве Республики Беларусь, посвященном вопросам прохождения службы в органах внутренних дел, легальное определение понятия «служебно-трудовой спор» отсутствует, однако, исходя из анализа нормативных правовых актов и практики их реализации, можно выделить существенные признаки данного правового явления.

Во-первых, стороны служебно-трудового спора. Служебно-трудовой спор возникает между уполномоченным руководителем органа внутренних дел (наниматель) и сотрудником. Уполномоченным руководителем является должностное лицо, обладающее правом представлять Республику Беларусь в служебно-трудовых правоотношениях. Другой стороной спора выступает сотрудник органов внутренних дел (настоящий, потенциальный или ранее состоявший на службе).

Во-вторых, объект служебно-трудового спора. В данном случае объектом выступает осуществление служебно-трудовых правоотношений, обеспечивающее реализацию прав сотрудников и руководителей.

В-третьих, предмет служебно-трудового спора. Следует отметить, что в отношении службы в органах внутренних дел Республики Беларусь речь может идти только об индивидуальных служебно-трудовых спорах (спор о праве или, как в зарубежной терминологии, — конфликты права), несмотря на то, что в законодательстве Беларуси, регулирующем прохождение службы в органах внутренних дел, норма о недопущении коллективных служебно-трудовых споров отсутствует (в отличие от законодательства Российской Федерации). На практике подобную ситуацию пока представить весьма сложно. Возникновение коллективного трудового спора (спора об интересе) базируется на наличии разногласий в коллективно-договорном регулировании трудовых отношений, когда работники выступают с требованием установить новые либо изменить существующие условия труда, а наниматель вправе, но не обязан удовлетворить данное требование. В органах внутренних дел отсутствует важнейший компонент коллективно-договорного регулирования труда — представительный орган сотрудников (профсоюз), как следствие, отсутствует возможность коллективной защиты служебно-трудовых прав и интересов.

Индивидуальные служебно-трудовые споры затрагивают вопросы применения действующих норм законодательства в сфере служебно-трудовой деятельности сотрудников органов внутренних дел. Как отмечает Е. В. Мотина, объектом защиты в данном случае выступает субъективное право лица, корреспондирующее соответствующей обязанности другой стороны правоотношения. Результатом разрешения спора о праве должно стать восстановление нарушенного права или устранение препятствий в его реализации [2, с. 51].

Следовательно, предметом служебно-трудового спора в системе органов внутренних дел являются разногласия по поводу применения нормативных правовых актов, регулирующих вопросы прохождения службы в органах внутренних дел: заключение, продление, перезаключение, прекращение контрактов; привлечение к дисциплинарной и материальной ответственности; предоставление отпусков; выплата компенсаций, предоставление гарантий; отказ в поступлении на службу и т. п.

Возникновение служебно-трудового спора обусловлено различными причинами. К. Н. Гусов и В. Н. Толкунова определяют, что причинами трудовых споров являются негативные факторы, вызывающие различную оценку спорящими сторонами осуществления субъективного трудового права или исполнения трудовой обязанности [3, с. 412].

Т. Шпилевская отмечает, что возникновение трудовых споров обусловлено причинами различного характера, условно разделяемыми на две группы: субъективные и объективные причины.

Причины первой группы неразрывно связаны с личностью сторон трудового правоотношения. К таким причинам можно отнести:

- 1) недостаточное знание работником и нанимателем законодательства о труде;
- 2) различное толкование работником и нанимателем норм права на основе наличия коллизий или пробелов в законодательстве;
- 3) сознательное несоблюдение трудового законодательства сторонами трудового правоотношения;
- 4) недобросовестное отношение работника к исполнению возложенных на него трудовых обязанностей;
- 5) пренебрежительное отношение нанимателя к правам и законным интересам работника.

Ко второй группе относятся следующие причины:

1) ненадлежащая организация труда, влекущая, в частности, неознакомление работников с их должностными обязанностями, в связи с чем работники не знают своих должностных обязанностей и, следовательно, не исполняют их; указанные обстоятельства могут приводить к возникновению трудовых споров о дисциплинарных взысканиях;

2) неудовлетворительное финансовое положение нанимателя, которое может повлечь несвоевременную выплату заработной платы, непредоставление работникам установленных законодательством или коллективным договором, соглашением гарантий и льгот, сокращение численности или штата работников, изменение содержания трудовой функции [4].

Для возникновения служебно-трудовых споров в системе органов внутренних дел в большей степени характерно наличие субъективных причин:

а) связанных с личностью уполномоченного руководителя:

– совершение действий (бездействий), которые не соответствуют нормативным правовым актам, определяющим служебно-трудовой статус сотрудников органов внутренних;

– принятие решений, не входящих в его компетенцию и существенно затрагивающих права и законные интересы сотрудников;

б) связанных с личностью сотрудника: незнание норм законодательства, нежелание их соблюдать; неправильное толкование норм права; недобросовестное отношение к выполнению своих служебных обязанностей, нарушение норм морали и нравственности, что подрывает авторитет и уважение к действиям и сотрудникам органов внутренних дел в целом.

В-четвертых, способ разрешения спора. Необходимо отметить, что нормативные правовые акты, регулирующие порядок прохождения службы в органах внутренних дел, в отличие от Трудового кодекса Республики Беларусь, не предусматривают возможность обращения в комиссию по служебным спорам за разрешением возникших разногласий. Как следствие, индивидуальные служебно-трудовые споры подлежат разрешению либо в досудебном порядке непосредственным руководителем или вышестоящим органом (начальником), либо непосредственно в суде.

На взгляд автора, в целях повышения уровня защищенности трудовых прав сотрудников органов внутренних дел было бы целесо-

образно закрепить на законодательном уровне возможность досудебного разрешения служебно-трудовых споров в специальной комиссии и построить ее деятельность по принципу работы комиссии по трудовым спорам. При этом возникает необходимость решения вопроса о составе данной комиссии, поскольку, исходя из смысла ч. 1 ст. 235 Трудового кодекса Республики Беларусь, комиссия по трудовым спорам может быть создана только при наличии профсоюза, а в системе органов внутренних дел, несмотря на отсутствие законодательного запрета образования представительных органов сотрудников, профсоюзы не были созданы. К слову, в большинстве зарубежных стран профсоюзы не только образованы, но и достаточно успешно осуществляют деятельность по защите служебно-трудовых прав сотрудников правоохранительных органов.

Суммируя изложенное, предлагаем следующее определение понятия «служебно-трудовой спор». Служебно-трудовой спор — это разногласия между уполномоченным руководителем и сотрудником органов внутренних дел (лицом, поступающим на службу либо ранее на ней состоявшим) по вопросам, связанным с применением законодательства о порядке прохождения службы в органах внутренних дел, влекущие нарушение порядка осуществления служебно-трудовых правоотношений, обеспечения прав сторон служебно-трудовых правоотношений и разрешаемые в установленном законодательством порядке.

В заключение хотелось бы отметить, что законодательство Республики Беларусь, регулирующее порядок прохождения службы в органах внутренних дел, в части разрешения служебно-трудовых споров не до конца сформировано и имеет ряд нерешенных вопросов, что закономерно вызывает необходимость проведения более глубокого научного исследования указанной проблематики.

Библиографический список

1. О вопросах прохождения службы в органах внутренних дел Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 15 марта 2012 г., № 133 : в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 24.01.2014 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
2. Мотина, Е. В. Классификация трудовых споров в контексте оснований и правового значения / Е. В. Мотина // Вестник ГрГУ. – № 1. – 2016. – С. 50–55.
3. Гусов, К. Н. Трудовое право России : учебник / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М. : ТК Велби : Проспект, 2004. – 496 с.

4. Шпилевская, Т. Индивидуальные трудовые споры: порядок рассмотрения и обращения в суд [Электронный ресурс] / Т. Шпилевская // Я — специалист по кадрам. – 2010. – № 22. – Режим доступа: https://www.spok.by/izdaniya/ya-spok/individualnye-trudovye-spory-poryadok-ra_0000000-0. – Дата доступа: 26.05.2018.

УДК 343.985

Д. А. Свиридов

*старший преподаватель кафедры
уголовного процесса и криминалистики
учреждения образования «Могилевский институт
Министерства внутренних дел Республики Беларусь»*

И. С. Тянюк

*курсант 3 курса факультета милиции
учреждения образования «Могилевский институт
Министерства внутренних дел Республики Беларусь»*

ОБЩИЕ МЕТОДЫ ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛЕДОВАТЕЛЯ

***Аннотация.** Профилактика преступлений является неотъемлемой частью социальной профилактики правонарушений. Профилактическая деятельность следователя должна быть направлена на устранение криминогенных условий в период его подготовки, совершения и сокрытия преступления. Дифференцированный подход к криминогенным условиям, подлежащим устранению, имеет важное практическое значение, так как позволит следственным подразделениям более оперативно и эффективно осуществлять профилактику преступлений.*

В структуре отечественной криминалистики методика раскрытия преступлений вот уже более полувека занимает самостоятельное место. Она имеет собственный предмет, методологию научного познания, определенное положение в системе смежных с криминалистикой юридических и других наук и большую практическую значимость. Криминалистический метод раскрытия и предотвращения преступлений — это система тактических и логических приемов целесообразного, в соответствии со следственной ситуацией, применения средств установления обстоятельств его совершения, а также научных данных их криминалистических характеристик и факторов, способствовавших совершению преступления [1, с. 16]. Существующее в