

Учреждение образования
«Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь»

Кафедра гражданского и трудового права

УТВЕРЖДАЮ
Начальник кафедры
гражданского и трудового права
подполковник милиции
Е.В.Боровая
30.08.2024

Регистрационный № 101/24-25

Теоретические положения

Тема 2.3.5 «Правоотношения в трудовом праве»

по учебной дисциплине
«ГРАЖДАНСКИЕ И ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ В СЛУЖЕБНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

специальность переподготовки 9-09-1032-01 «Управление органами
внутренних дел»

Минск 2024

РАЗРАБОТЧИК (АВТОР):

А.А.Греченков, профессор кафедры гражданского и трудового права учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь», кандидат юридических наук, доцент.

РЕЦЕНЗЕНТ:

Е.В.Боровая, доцент кафедры гражданского и трудового права учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь», кандидат юридических наук, доцент.

РЕКОМЕНДОВАНЫ К УТВЕРЖДЕНИЮ:

Кафедрой гражданского и трудового права учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь» (протокол № 1 от 30 августа 2024 г.).

ВОПРОСЫ:

1. Понятие и виды правоотношений в трудовом праве, элементы этих правоотношений.
2. Субъекты трудового права. Понятие и классификация субъектов трудового права: граждан (работников), нанимателей, профсоюзов, а также сотрудников органов внутренних дел.
3. Порядок заключения, изменения и расторжения контрактов с сотрудниками органов внутренних дел.

Литература:

1. Греченков, А. А. Трудовое право : учебное пособие для студентов и курсантов учреждений высшего образования по специальностям "Правоведение", "Экономическое право" / А. А. Греченков ; Учреждение образования "Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь". - 2-е издание, переработанное и дополненное. – Минск : Академия МВД, 2017. – 431 с.
2. Греченков, А. А. Трудовое право: современные тенденции развития теории и практики его применения в деятельности органов внутренних дел Республики Беларусь : учебное пособие для обучающихся учреждений высшего образования Министерства внутренних дел Республики Беларусь по специальности 1-24 80 01 "Юриспруденция" / А. А. Греченков, А. Г. Свергун ; Учреждение образования "Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь". – Минск : Академия МВД, 2015. – 199 с.
3. Гражданские и трудовые правоотношения в служебной деятельности: электронный учебно-методический комплекс / Регистрационное свидетельство № 1141815498 от 10.05.2018 // Локальная сеть Академии : atk «Электронная Академия».
4. Боровая, Е.В. Дисциплинарная ответственность как особый вид юридической ответственности // Вест. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2018. – № 2. – С. 173–176.
5. Греченков, А. А. Правовой статус нанимателя в Республике Беларусь: возможности совершенствования в контексте трудовых кодексов государств – членов Евразийского экономического союза / А.А.Греченков // Государство и право в XXI веке : материалы междунар. науч.-практ. конф., посвященной 95-летию юридического факультета Белорусского государственного университета, 26–27 нояб. 2020 г., г. Минск / БГУ, Юридический фак. ; [редкол.: Т. Н. Михалёва (гл. ред.) и др.]. – Минск : БГУ, 2021. – С. 405–408.
6. Греченков, А. А. Особенности правового регулирования служебного времени сотрудников органов внутренних дел / А. А. Греченков // 343 Проблемы борьбы с преступностью и подготовки кадров для правоохранительных органов : Междунар. науч.-практ. конф., (Минск, 24 янв.

2018 г.) : тез. докл. / УО "Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь" ; [редкол.: А. В. Яскевич (отв. ред.) и др.]. – Минск, 2018. – С. 51–52.

7. Чигилейчик, А. В. Судебные споры по делам о привлечении к дисциплинарной ответственности за нарушение производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины / А. В. Чигилейчик // Отдел кадров. – 2023. – № 2. – С. 76–84.

Нормативные правовые акты:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024. Глава 1.

2. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 26 июл. 1999 г., № 29 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

3. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 15 дек. 2014 г., № 5 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

4. О вопросах прохождении службы в органах внутренних дел Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 15 мар. 2012 г., № 133 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

5. О некоторых вопросах заключения контрактов о службе в органах внутренних дел Республики Беларусь [Электронный ресурс] : постановление Министерства внутренних дел Респ. Беларусь, 08 июн. 2012 г., № 164 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

1. Понятие и виды правоотношений в трудовом праве, элементы этих правоотношений

Первоосновой существования и развития любого общества является труд, который представляет собой сознательную волевою деятельность человека, направленную на создание материальных и духовных благ. Все окружающие нас достижения человеческой цивилизацией являются результатом труда многих поколений людей. При этом, воздействуя на окружающий мир, труд оказывает мощное влияние и на самого человека, совершенствуя его способности, преобразуя его природу. В этом смысле Ф. Энгельс отмечал, что «труд создал самого человека».

Процесс совместного труда имеет техническую (технологические процессы) и общественную или социальную (общественные отношения между людьми в процессе труда) стороны. В сферу правового регулирования входит общественная сторона (общественная организация) совместного труда.

Исходя из экономического положения участников (отношение к средствам производства) принято различать две основные разновидности совместного труда: *самостоятельный (независимый) или свободный труд* – труд собственников и *несамостоятельный (зависимый) или наемный труд* – труд несобственников. Помимо этого существуют *коллективный труд* работающих собственников и несобственников (имеющий место в хозяйственных обществах, кооперативах и др.), а также *иные разновидности совместного труда* (к примеру, военизированная государственная служба). В сферу действия трудового права входят *общественные (трудовые и связанные с ними) отношения, складывающиеся при применении наемного труда, а также многих иных разновидностей совместного труда.*

Прежде всего трудовое право регулирует трудовые и связанные с ними отношения, складывающиеся при применении наемного труда (труда несобственников). Эти отношения возникают в результате заключения трудового договора (найма), сторонами которого выступают работник (физическое лицо) и наниматель (юридическое или физическое лицо). Таким образом, трудовое право регламентирует в первую очередь наёмный труд (ст. 3 и ч. 1 ст. 4 ТК).

Трудовое право регулирует также трудовые и связанные с ними отношения, основанные на членстве (участии) граждан в организациях любых организационно-правовых форм. Таким образом, трудовое право упорядочивает совместный труд работающих собственников (ч. 2 ст. 4 ТК).

Трудовое право регулирует и некоторую часть отношений, связанных с трудом иных категорий граждан (в ст. 5 ТК они обозначены как «отдельные категории работников»). Согласно сложившейся практике к ним относятся лица, проходящие различные виды государственной службы. В системе государственной службы различаются: *гражданская государственная служба* – её проходят государственные служащие, а также «*милитаризованная*» *государственная служба* – её проходят военнослужащие, лица начальствующего и рядового состава (сотрудники) органов внутренних дел, Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов и подразделения по чрезвычайным ситуациям, органов финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь. Трудовое право применяется к трудовым и связанным с ними отношениям вышеуказанных лиц (эти отношения с учетом их специфики могут быть обозначены как служебно-трудовые), в случаях и пределах, предусмотренных специальными законодательными актами, определяющими их правовой статус. Так, для сотрудников ОВД такими актами являются Закон Республики Беларусь от 17 июля 2007 г. № 263-З «Об органах внутренних дел Республики Беларусь»

(далее – Закон об ОВД), Положение о прохождении службы в органах внутренних дел Республики Беларусь, утверждённое Указом Президента Республики Беларусь от 15 марта 2012 г. № 133 (далее – Положение о прохождении службы в ОВД), и др. Следует обратить внимание, что действующее Положение о прохождении службы в ОВД по сравнению с предыдущим содержит значительно больше прямых отсылок к законодательству о труде. Так, продолжительность служебного времени устанавливается Министром исходя из особенностей деятельности органов внутренних дел и в соответствии с законодательством о труде; предельное количество сверхурочного времени и выходных дней, которые могут использоваться для привлечения сотрудника к выполнению служебных обязанностей, устанавливается в соответствии с законодательством о труде; беременные женщины-сотрудники, женщины-сотрудники (сотрудники, являющиеся отцами (опекунами) детей, фактически осуществляющие уход за детьми либо воспитывающие их без матерей (в случае их смерти, лишения родительских прав, длительного пребывания в государственной организации здравоохранения и в других случаях отсутствия попечения матерей), имеющие детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), пользуются гарантиями, установленными законодательством о труде. Таким образом, трудовое право упорядочивает труд иных категорий граждан (ст. 5 ТК).

Кроме того, трудовое право регулирует определенную часть отношений, связанных с трудом некоторых других лиц. К ним относятся, в частности, лица, отбывающие наказания, связанные с трудом (лишение свободы, ограничение свободы, исправительные работы и др.); лица, к которым применены отдельные виды административных взысканий (исправительные работы); лица, находящиеся в лечебно-трудовых профилакториях. Таким образом, трудовое право упорядочивает труд некоторых других лиц.

Сказанное свидетельствует о расширении в современных условиях сферы применения трудового права в регулировании трудовой деятельности различных категорий граждан.

Вместе с тем не все общественные отношения, связанные с трудом, регулируются трудовым правом. Так, в соответствии со ст. 6 ТК трудовым правом не регулируются отношения по поводу осуществления:

- обязанностей членов наблюдательных и иных советов (правлений), а также органов контроля организаций, если эта деятельность не выходит за рамки исполнения соответствующих поручений;
- обязательств, возникающих на основе договоров, предусмотренных гражданским законодательством (подряда, поручения, авторского договора и др.);
- иных видов деятельности в соответствии с законодательством. К их числу относятся: деятельность, основанная на самостоятельном труде собственников (в частности, индивидуальных предпринимателей, ремесленников, творческих работников); деятельность, связанная с трудом нотариусов, адвокатов, волонтеров, священнослужителей и пр.

В современных условиях предметом трудового права являются общественные (трудовые и связанные с ними) отношения, складывающиеся при применении наемного труда, т.е. возникающие в процессе трудовой деятельности работников.

В соответствии с ТК указанные отношения классифицируются по нескольким основаниям. Так, по степени связи с наемным трудом они делятся: 1) на трудовые и 2) иные, тесно связанные с трудовыми; по субъектному составу: 1) на индивидуальные и 2) коллективные.

О трудовых и связанных с ними отношениях говорится в ст. 4 ТК. *Трудовые отношения основываются на трудовом договоре, сторонами которого выступают работник и наниматель.* Такие отношения являются главным элементом (ядром) предмета трудового права. Они характеризуются определенными специфическими чертами, по которым их можно отличить от других отношений, в частности от гражданско-правовых.

Во-первых, трудовые отношения предполагают выполнение работы личным трудом работника.

Во-вторых, эти отношения строятся на возмездных началах (предполагают вознаграждение за труд в форме заработной платы).

В-третьих, рассматриваемые отношения связаны с выполнением работником конкретной трудовой функции – работы по одной или нескольким должностям служащих (профессиям рабочих) с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием, должностной (рабочей) инструкцией, технологическими картами и другими документами (абз. 16 ч. 1 ст. 1 ТК).

В-четвёртых, указанные отношения имеют, как правило, длящийся характер и не завершаются после выполнения установленной производственной операции или изготовления конечной продукции.

В-пятых, данные отношения связаны, как правило, с включением работника в систему организации труда (коллектив работников), существующую у нанимателя (обычно на основе распорядительного акта нанимателя (приказа, распоряжения) о зачислении работника в штат организации).

В-шестых, вступая в эти отношения, работник подчиняется установленным у нанимателя правилам внутреннего трудового распорядка, выполняет письменные и устные приказы (распоряжения) нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным нормативным правовым актам.

Иные отношения, входящие в предмет трудового права, предшествуют трудовым, сопутствуют им либо вытекают из них. К ним относятся отношения, связанные с:

- 1) профессиональной подготовкой работников на производстве;
- 2) деятельностью профсоюзов и объединений нанимателей;
- 3) ведением коллективных переговоров;
- 4) взаимоотношениями между работниками (их представителями) и нанимателями;
- 5) обеспечением занятости;

- 6) контролем и надзором за соблюдением законодательства о труде;
- 7) государственным социальным страхованием;
- 8) рассмотрением трудовых споров.

В зависимости от субъектного состава трудовые и связанные с ними отношения могут быть индивидуальными или коллективными.

Субъектами (участниками) *индивидуальных отношений* являются работник и наниматель, а также иные субъекты (например, органы государственной службы занятости населения, органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров).

Субъектами (участниками) *коллективных трудовых отношений* являются представительные органы работников и нанимателей, а также некоторые другие субъекты (к примеру, органы государственного управления, органы по рассмотрению коллективных трудовых споров).

К индивидуальным относятся отношения, связанные с заключением, изменением и прекращением трудового договора, оплатой труда, рабочим временем и временем отдыха, обеспечением трудовой дисциплины, охраной труда, рассмотрением индивидуальных трудовых споров и др. (разд. 2 ТК).

К коллективным причисляются отношения, связанные с обеспечением социального партнерства, коллективными переговорами, заключением соглашений и коллективных договоров, разрешением коллективных трудовых споров и т.д. (разд. 4 ТК).

Исходя из положений общей теории права, правоотношения в сфере трудового права рассматриваются как урегулированные законодательством о труде отношения, т.е. как юридическая связь субъектов трудового права. При этом поскольку предметом трудового права являются как трудовые, так и связанные с ними отношения (ст. 4 ТК), то под воздействием норм права возникают правоотношения различных видов. В своей совокупности они образуют *единую систему правоотношений в сфере трудового права*. В настоящее время данная система включает в себя трудовые правоотношения, а также правоотношения, тесно связанные с трудовыми.

Всем указанным правоотношениям свойственны определенные *общие черты*:

а) они имеют единую трудовую природу. Последняя проявляется в одних случаях непосредственно (например, в трудовых правоотношениях), в других – через ряд опосредствующих факторов, предполагающих труд в прошлом или в будущем;

б) в реальной действительности они всегда выступают в форме правоотношений, так как в них уже реализованы нормы законодательства о труде;

в) они имеют волевой характер, в них выражается воля государства и субъектов соответствующих правоотношений.

Ведущее место в единой системе правоотношений в сфере трудового права занимают *трудовые правоотношения*. Они цементируют и определяют все иные правоотношения, которые вне связи с трудовыми не имеют

самостоятельного значения, и их возникновение не всегда является обязательным.

Правоотношения, тесно связанные с трудовыми, принято классифицировать по временному признаку относительно трудовых правоотношений. С учетом этого они подразделяются на следующие три группы: а) *предшествующие трудовым* (например, правоотношения по профессиональной подготовке работников на производстве, по обеспечению занятости); б) *сопутствующие трудовым* (например, правоотношения по ведению коллективных переговоров, контролю и надзору за соблюдением законодательства о труде); в) *вытекающие из трудовых* (например, по рассмотрению трудовых споров, связанных с восстановлением на работе). Вместе с тем каждое из этих правоотношений отличается от других своими элементами: *субъектами, содержанием, основаниями возникновения, изменения и прекращения*.

Субъектами трудового правоотношения являются работник (гражданин Республики Беларусь, иностранный гражданин, лицо без гражданства) и наниматель (юридическое или физическое лицо). При этом обязательной предпосылкой возникновения трудового правоотношения является наличие у указанных субъектов трудовой правосубъектности.

Содержание трудового правоотношения составляют конкретные трудовые права и обязанности его субъектов. При этом основные трудовые права и обязанности работника и нанимателя закреплены соответственно в ст. 11 и 53, 12 и 54, 55 ТК. Права и обязанности субъектов трудового правоотношения корреспондируют друг другу, т.е. правам одного субъекта соответствуют обязанности другого и наоборот.

Основаниями возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения являются юридические факты, предусмотренные законодательством о труде.

В отличие от других правоотношений (к примеру, гражданских) трудовое правоотношение возникает только на основе правомерного действия, направленного на его установление, – трудового договора.

Изменение трудового правоотношения возможно на основе юридических фактов – деяний (действий или бездействия) (например, законодательство связывает временный перевод на другую работу без согласия работника со случаями производственной необходимости или простоя).

Основаниями прекращения трудового правоотношения могут быть юридические факты – деяния (правомерные и неправомерные) и события. Примером юридического факта – действия будет являться подача работником письменного заявления о расторжении трудового договора по желанию (ст. 40 ТК). Примером юридического факта – события будет выступать смерть работника (п. 6 ст. 44 ТК).

Правоотношения, связанные с профессиональной подготовкой работников на производстве, могут быть подразделены на три вида:

- а) по ученичеству;

- б) по повышению квалификации;
- в) по руководству обучением.

Для каждого из указанных правоотношений характерны свои субъекты, содержание, а также основания возникновения и прекращения.

Так, *правоотношение по ученичеству* обычно предшествует трудовому правоотношению. *Субъектами* рассматриваемого правоотношения являются работник (ученик) и наниматель.

Содержанием указанного правоотношения являются обязанность работника (ученика) овладеть в установленный договором срок (обычно не более шести месяцев) оговоренной специальностью, подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка, и обязанность нанимателя организовать его обучение (индивидуальное, бригадное или курсовое), оплачивать время обучения в установленном договором размере, соблюдать законодательство о труде и по окончании обучения обеспечить его работой по полученной специальности.

Основанием возникновения данного правоотношения является заключение ученического договора между работником (учеником) и нанимателем. *Прекращается* это правоотношение с окончанием обучения и сдачей учеником квалификационного экзамена, после чего данное правоотношение трансформируется в обычное трудовое.

Три вида смежных правоотношений (связанные с деятельностью профсоюзов и объединений нанимателей, ведением коллективных переговоров, взаимоотношениями между работниками (их представителями) и нанимателями) можно рассматривать в комплексе – как *социально-партнерские правоотношения*.

Субъектами рассматриваемых правоотношений являются работники (их представители – профсоюзы и др.), наниматели (их представители) и органы государственного управления.

Содержанием указанных правоотношений являются права и обязанности социальных партнеров, связанные с ведением коллективных переговоров, заключением соглашений и коллективных договоров.

Основаниями возникновения, изменения и прекращения социально-партнерских правоотношений являются различные юридические факты. В частности, правоотношения, связанные с ведением коллективных переговоров, возникают с момента направления одной стороной коллективных трудовых отношений другой стороне письменного требования о ведении коллективных переговоров. Прекращаются указанные правоотношения с истечением срока действия коллективного договора, соглашения.

Правоотношения, связанные с обеспечением занятости, возникают в случае обращения гражданина в органы государственной службы занятости населения за содействием в трудоустройстве на работу. Отношения, связанные с обеспечением занятости, регулируются Законом о занятости населения и принятыми на его основе актами законодательства. Данные правоотношения обычно предшествуют трудовым.

Рассматриваемые правоотношения представляют собой единство трех взаимосвязанных, но относительно самостоятельных правоотношений:

- между гражданином, желающим получить работу, и органом государственной службы занятости населения;
- между органом государственной службы занятости населения и нанимателем;
- между гражданином (безработным) и нанимателем по поводу поступления-приема на работу на основании направления, выданного органом государственной службы занятости населения.

Субъектами правоотношений, связанных с обеспечением занятости, являются гражданин, ищущий работу, органы государственной службы занятости населения, а также наниматель, рассматривающий вопрос о трудоустройстве гражданина.

Содержание указанных правоотношений составляют права и обязанности их субъектов. Так, Закон о занятости населения предусматривает права граждан в области занятости населения (глава 2), полномочия государственной службы занятости населения (ст. 13), основные права и обязанности нанимателей в области обеспечения занятости населения (глава 5).

Основания возникновения, изменения и прекращения данных правоотношений связаны с различными юридическими фактами – деяниями и событиями. В частности, правоотношения между гражданином и органом государственной службы занятости населения возникают на основании обращения гражданина с заявлением о содействии в устройстве на работу. Прекращаются эти правоотношения в связи с заключением договора (трудового или ученического) либо ранее – в связи со снятием с учета безработных (в случаях подачи гражданином заявления об отказе от услуг органа государственной службы занятости населения, смерти безработного и др.).

Правоотношения, связанные с контролем и надзором за соблюдением законодательства о труде, являются необходимым спутником трудового правоотношения и носят охранительный характер.

Субъектами рассматриваемых правоотношений являются, с одной стороны, различные органы, осуществляющие государственный и общественный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде (Департамент государственной инспекции труда, республиканские надзоры – технический, санитарный, пожарный и пр., прокуратура, профсоюзы и др.), с другой стороны, – наниматели (уполномоченные должностные лица нанимателя), которые должны обеспечить точное и неуклонное соблюдение законодательства о труде.

Основным содержанием указанных правоотношений являются, с одной стороны, обязанность органов надзора и контроля осуществлять надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде, с другой стороны, – обязанность нанимателей (уполномоченных должностных лиц нанимателя) обеспечить условия для осуществления этими органами своих полномочий и нести перед ними ответственность за выявленные нарушения.

Возникают данные правоотношения с момента начала работы соответствующей организации, а *прекращаются* – с момента ее ликвидации.

Субъекты, содержание, основания возникновения, изменения и прекращения правоотношений, связанных с государственным социальным страхованием, определяются законодательством о государственном социальном страховании и являются элементами правоотношений в сфере права социального обеспечения.

Правоотношения, связанные с рассмотрением трудовых споров, представляют собой процессуальные правоотношения охранительного характера, в которых для решения спора применяются нормы материального трудового права.

Субъектами рассматриваемых правоотношений выступают стороны индивидуального или коллективного трудового спора – работник и наниматель либо наниматель (наниматели, объединения нанимателей) и работники в лице их представительных органов, а также юрисдикционные органы, уполномоченные рассматривать соответствующие трудовые споры. Такими органами являются комиссии по трудовым спорам (КТС), суды, примирительные комиссии, посредники, трудовые арбитражи и др.

Содержание указанных правоотношений составляют предусмотренные законодательством о труде (а при рассмотрении спора в суде – также и гражданским процессуальным законодательством) права и обязанности субъектов этих правоотношений.

Основанием возникновения указанных правоотношений является обычно поступление в соответствующий юрисдикционный орган заявления заинтересованной стороны о разрешении спора. *Основанием их прекращения* выступает обычно вступление в законную силу решения юрисдикционного органа по спору.

2. Субъекты трудового права. Понятие и классификация субъектов трудового права: граждан (работников), нанимателей, профсоюзов, а также сотрудников органов внутренних дел

Исходя из положений общей теории права *субъектами трудового права признаются участники общественных отношений, регулируемых законодательством о труде, которые могут обладать трудовыми правами и обязанностями и реализовывать их.*

Каждый субъект трудового права наделен особым свойством – *правовым статусом*, который дает ему возможность участвовать в конкретных правоотношениях, возникающих в сфере трудового права. В содержание правового статуса включаются обычно следующие основные элементы;

- 1) трудовая правосубъектность (трудовая праводеееспособность);
- 2) основные (статутные) трудовые права и обязанности, установленные законодательством;
- 3) юридические гарантии указанных прав и обязанностей;

4) ответственность за нарушение трудовых обязанностей, предусмотренная законодательством.

Трудовая правосубъектность означает признаваемую законодательством при наличии определенных условий способность (свойство) субъекта трудового права, во-первых, обладать трудовыми правами и нести трудовые обязанности в процессе вступления в конкретные правоотношения (трудовая правоспособность) и, во-вторых, самостоятельно осуществлять трудовые права и обязанности, составляющие содержание конкретных правоотношений (трудовая дееспособность). По этой причине иногда трудовая правосубъектность называется трудовой праводеспособностью.

Основные трудовые права и обязанности, установленные законодательством, образуют ядро правового статуса субъекта трудового права. Они закрепляются в важнейших актах законодательства (Конституции Республики Беларусь, ТК и др.). В отличие от субъективных прав и обязанностей, которые составляют содержание конкретных правоотношений, указанные права и обязанности называются статутными.

Содержание правового статуса субъектов трудового права дополняется *юридическими гарантиями осуществления трудовых прав и обязанностей и юридической ответственностью за нарушение трудовых обязанностей*. Эти гарантии и ответственность выражаются в форме правовых норм, которые соответственно либо обеспечивают возможность реализации субъектами своих прав и обязанностей, либо воздействуют на них путем применения санкций.

В литературе по трудовому праву имеют место различные подходы к классификации субъектов трудового права. Так, субъекты трудового права делятся обычно на основные и производные. К *основным субъектам* относятся стороны трудового правоотношения – работник и наниматель. *Производными субъектами* признаются участники правоотношений, тесно связанных с трудовыми: профсоюзы и иные представительные органы работников, объединения нанимателей, органы по труду, занятости и социальной защите, органы по рассмотрению трудовых споров, органы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и др.

Каждая группа субъектов трудового права обладает единым правовым статусом. Этот статус называется общим. Вместе с тем в составе каждой группы субъектов различаются отдельные подгруппы (подвиды), имеющие специфическое правовое положение. Так, среди граждан (работников) можно выделить рабочих, служащих, руководителей, женщин, несовершеннолетних, инвалидов, домашних работников и др. Среди нанимателей выделяются юридические и физические лица, в свою очередь в составе нанимателей – физических лиц различаются индивидуальные предприниматели (без образования юридического лица) и отдельные граждане, заключающие трудовые договоры с домашними работниками. *Правовой статус, которым обладают отдельные подгруппы субъектов трудового права, принято называть специальным.*

Граждане (работники) являются самыми многочисленными субъектами трудового права. При этом правовой статус гражданина отличается от правового статуса работника, который гражданин приобретает с момента заключения трудового договора, возникновения трудового правоотношения. С этого момента правовой статус гражданина сливается с правовым статусом работника, характеризуя гражданина (работника) как единого субъекта трудового права.

Согласно абз. 13 ч. 1 ст. 1 ТК работником является физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора. *Следовательно, к работникам относятся лица, состоящие в трудовых отношениях с органами внутренних дел на основании трудового договора (контракта).*

Как субъекты трудового права граждане должны обладать фактической способностью к труду. Эта способность, зависящая от совокупности физических и умственных возможностей, возникает у человека уже в детском возрасте и развивается по мере его взросления. Однако законодательство признает граждан субъектами трудового права не с момента возникновения у них фактической способности к труду, а значительно позже – с момента, когда они становятся способными к систематическому, регламентированному нормами трудового права труду. Таким образом, понятия фактическая способность к труду и способность к труду как правовая категория (трудовая правосубъектность) тождественными не являются.

Трудовая правосубъектность устанавливается законодательством (ст. 21, 272 ТК) по достижении гражданами 16 лет. Это минимальный возраст, с которого допускается заключение трудового договора. Вместе с тем с письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 14 лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения.

Указанные нормы имеют императивный характер. Их нарушение влечет за собой признание трудового договора недействительным (п. 4 и 5 ст. 22 ТК).

Трудовую правосубъектность граждан наряду с возрастным критерием характеризует также волевой. Не могут быть субъектами трудового права граждане, хотя и обладающие фактической способностью к труду, но признанные судом недееспособными вследствие душевной болезни или слабоумия. Трудовой договор, заключенный с такими лицами, признается недействительным (п. 3 ст. 22 ТК). Указанные лица не способны осмысленно выполнять свои трудовые обязанности и контролировать свою деятельность, поэтому трудовая правосубъектность у них отсутствует.

Государство гарантирует всем гражданам равную трудовую правосубъектность независимо от пола, расы, национального происхождения и прочих признаков. Вместе с тем фактическое содержание трудовой правосубъектности каждого гражданина зависит от его конкретных возможностей и способностей к труду, в том числе состояния его здоровья. Так,

для выполнения ряда работ требуются специальные знания (наличие которых подтверждается соответствующими документами), существуют ограничения при приеме на определенные работы женщин, несовершеннолетних, инвалидов и т.д. При этом конкретные возможности и способности к труду оцениваются не самим гражданином, а нанимателем и другими уполномоченными организациями (например, МРЭК) в соответствии с законодательством.

Ограничение трудовой правосубъектности допускается только в случаях, прямо предусмотренных законом. Так, ст. 51 Уголовного кодекса Республики Беларусь предусматривает в качестве основного либо дополнительного уголовного наказания лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок от одного года до пяти лет. При этом ограничение трудовой правосубъектности может быть только частичным и временным. Полное и бессрочное лишение гражданина трудовой правосубъектности не допускается.

Юридическими гарантиями трудовых прав и обязанностей работников выступают предусмотренные законодательством организационно-правовые средства, обеспечивающие осуществление этих прав и обязанностей. Гарантийные функции выполняют многие нормы законодательства о труде. Это, в частности, нормы, регулирующие деятельность государственной службы занятости населения, запрещающие принудительный труд, дискриминацию в сфере трудовых отношений, ограничивающие перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе нанимателя, определяющие порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, и др. Указанные гарантии распространяются на все категории работников. Помимо общих гарантий существуют и специальные, обеспечивающие в дополнение к общим осуществление трудовых прав отдельных категорий работников (женщин, несовершеннолетних, инвалидов и др.).

Суть юридической ответственности работников состоит в применении к ним за нарушение трудовых обязанностей определенных правовых санкций, имеющих различную отраслевую принадлежность. В ч. 2 ст. 53 ТК сказано, что за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей работники несут ответственность, предусмотренную ТК и иными законодательными актами. Такими видами ответственности являются дисциплинарная, материальная, административная, уголовная и др.

Для обозначения работодательской стороны трудового договора ТК использует обобщающий термин – *наниматель*. Согласно абз. 7 ч. 1 ст. 1 ТК нанимателем является юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключать и прекращать трудовой договор с работником.

Наниматели – юридические лица выступают наиболее важной и многоплановой категорией нанимателей. *Нанимателями наряду с другими юридическими лицами являются органы внутренних дел, имеющие статус юридического лица.*

Правовое положение юридических лиц определяется Гражданским кодексом Республики Беларусь (гл. 4) и актами специального законодательства (отдельных видов юридических лиц).

В составе нанимателей – юридических лиц различаются организации, преследующие извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности и (или) распределяющие полученную прибыль между участниками (коммерческие организации) либо не имеющие извлечение прибыли в качестве такой цели и не распределяющие полученную прибыль между участниками (некоммерческие организации).

Существует определенный порядок создания и прекращения деятельности нанимателей – юридических лиц. Так, юридическое лицо считается созданным с момента его государственной регистрации.

Юридическое лицо действует на основании устава, либо учредительного договора и устава, либо только учредительного договора. В случаях, предусмотренных законодательством, юридическое лицо, не являющееся коммерческой организацией, может действовать на основании общего положения об организации данного вида. Учредительный договор заключается, а устав утверждается его учредителями (участниками). Юридическое лицо, созданное в соответствии с законодательством одним учредителем, действует на основании устава, утвержденного этим учредителем.

В соответствии с законодательством в учредительных документах должны определяться, в частности, наименование юридического лица, место его нахождения, цели деятельности, порядок управления деятельностью, а также содержаться другие сведения, предусмотренные законодательством о юридических лицах соответствующего вида.

Наниматели – физические лица являются второй категорией нанимателей. В ее составе различаются индивидуальные предприниматели (без образования юридического лица), а также отдельные граждане, заключающие трудовые договоры с домашними работниками (гл. 26 ТК).

Трудовая правосубъектность нанимателей определяется двумя критериями: оперативным и имущественным.

Оперативный критерий характеризует самостоятельность нанимателей в решении кадровых вопросов. Он состоит в признании за ними способности осуществлять подбор и расстановку работников, организовывать их труд, создавать условия для роста производительности труда и т.д. Имущественный критерий характеризует способность нанимателей за счёт собственных средств осуществлять оплату труда работников. Главным источником выплат работникам в организациях является фонд оплаты труда.

Трудовую правосубъектность нанимателей следует рассматривать как специальную. Её направленность определяется целями и задачами, закрепленными, в частности, в уставах юридических лиц.

Основные (статутные) права и обязанности нанимателей закреплены в различных нормативных правовых актах. Они определяют рамки их поведения в сфере применения труда работников. Так, согласно ст. 13 Конституции

Республики Беларусь государство предоставляет всем равные права для осуществления хозяйственной и иной деятельности, кроме запрещенной законом.

В соответствующих случаях наниматели осуществляют свои обязанности по согласованию или с участием профсоюзов, в том числе при принятии локальных нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников. Перечисленные обязанности распространяются на все категории нанимателей.

Основные трудовые права и обязанности нанимателей конкретизируются в других статьях ТК, иных актах законодательства, локальных нормативных правовых актах, трудовых договорах.

Гарантии прав нанимателей в наиболее общем виде закреплены в Конституции Республики Беларусь. Так, государство гарантирует всем равные возможности свободного использования способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности (ст. 13).

Конституционные гарантии конкретизируются и развиваются в ряде статей ТК. Гарантийные функции выполняют, например, положения, предусматривающие право нанимателя заключать трудовой договор с предварительным испытанием с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе, временно переводить работника без его согласия на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, изменять работнику существенные условия труда в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, осуществлять нормирование рабочего времени, устанавливать режим рабочего времени, привлекать работников без их согласия к работе в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни, привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности, обращаться в суд для защиты своих интересов и т.д. Указанные гарантии распространяются на все категории нанимателей.

Суть юридической ответственности нанимателей состоит в применении к ним и их должностным лицам определенных правовых санкций, имеющих различную отраслевую принадлежность. В ч. 3 ст. 55 ТК сказано, что за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей наниматели (уполномоченное должностное лицо нанимателя) несут ответственность, предусмотренную ТК и иными законодательными актами. В частности, уполномоченные должностные лица нанимателя могут быть привлечены к дисциплинарной, материальной, административной, уголовной и иной ответственности.

В законодательстве и уставах юридических лиц говорится также о конкретных должностных лицах, выступающих от имени нанимателя и осуществляющих его полномочия. Наиболее развёрнутый перечень таких лиц содержится в абз. 18 ч. 1 ст. 1 ТК. Уполномоченное должностное лицо нанимателя – руководитель (его заместители) организации (ее обособленного

подразделения), руководитель структурного подразделения (его заместители), иной работник, которым нанимателем предоставлено право принимать все или отдельные решения, вытекающие из трудовых и связанных с ними отношений, или иное лицо, которому такое право предоставлено законодательством.

Развитие профсоюзного движения и законодательства о профсоюзах имеет длительную и противоречивую историю. Оно прошло достаточно сложный путь – от запрета деятельности профсоюзов до их узаконения, а в советский период и «огосударствления», то есть наделения государственно-властными полномочиями.

В современном праве Республики Беларусь *профсоюзы* рассматриваются как специфические субъекты. Правовое положение профсоюзов определено Конституцией Республики Беларусь, актами международного права, иными актами национального законодательства. Так, в соответствии с ч. 3 ст. 41 Конституции Республики Беларусь граждане имеют право на защиту своих экономических и социальных интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы.

Характерно, что профсоюзы являются субъектами различных отраслей права (конституционного, административного, трудового, гражданского и др.). Однако с учётом выполняемых профсоюзами функций законодательство наибольший акцент делает на развитии их правового статуса как субъектов трудового права, участников большинства отношений, тесно связанных с трудовыми.

Система профсоюзов организуется по двум основным принципам: производственному (на предприятиях, в учреждениях и организациях) и территориальному (в виде территориальных объединений различного уровня).

Наиболее крупным республиканским территориальным профсоюзным объединением является Федерация профсоюзов Беларуси (ФПБ). ФПБ – национальный профсоюзный центр, республиканское добровольное независимое объединение профсоюзов, их объединений и ассоциированных членов. ФПБ объединяет 15 отраслевых профсоюзов, 6 областных и Минское городское объединения профсоюзов, а также 137 районных, городских объединений профсоюзов. Численность членов профсоюзов составляет более четырех миллионов человек, или 96,5% экономически активного населения страны. Главными задачами ФПБ являются: дальнейшее совершенствование и развитие системы социального партнёрства; обеспечение взаимодействия профессиональных союзов в защите трудовых и социально-экономических прав и интересов членов профсоюзов; разработка стратегии и тактики профсоюзов, разработка программных документов профсоюзного движения республики и др.

Важно отличать внутрипрофсоюзные отношения между членами профсоюза и профсоюзными организациями и их органами от внешних отношений, которые складываются с государственными органами, нанимателями и другими субъектами. Нормы, регулирующие

внутрипрофсоюзные отношения, не являются правовыми и закрепляются в уставах профсоюзов.

Важнейшим законодательным актом, закрепляющим организационно-правовые основы деятельности профсоюзов в современных условиях, является Закон Республики Беларусь «О профессиональных союзах». Данный закон распространяется на все предприятия, учреждения и организации, находящиеся на территории Республики Беларусь, независимо от форм собственности. Закон дал легальное определение профсоюза, установил основные принципы их деятельности и закрепил за ними целый ряд прав и гарантий.

Так, профессиональный союз (профсоюз) является добровольной общественной организацией, объединяющей граждан Республики Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства, в том числе обучающихся в учреждениях профессионально-технического, среднего специального, высшего образования, связанных общими интересами по роду деятельности как в производственной, так и непроизводственной сферах, для защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов (ст. 1 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах»). Аналогичное определение содержится в абз. 11 ч. 1 ст. 1 ТК.

Трудовая правосубъектность профсоюзов возникает с момента их создания. Профсоюз считается созданным с момента его обязательной государственной регистрации. Государственная регистрация профсоюзов как общественных организаций осуществляется в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 6 октября 2006 г. № 605 «О некоторых вопросах государственной регистрации общественных объединений и их союзов (ассоциаций)» и иными актами законодательства. Государственная регистрация республиканских профсоюзов, их союзов (ассоциаций) осуществляется Министерством юстиции, а территориальных профсоюзов, профсоюзов в организациях, их союзов (ассоциаций) – управлениями юстиции облисполкомов, Минского горисполкома.

Основные (статутные) права и обязанности профсоюзов неразрывно связаны между собой. Основные права профсоюзов закреплены в главе 2 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах». Важнейшим правом профсоюзов является защита трудовых прав граждан. Профсоюзы защищают трудовые права своих членов, принимают участие в разработке государственной политики занятости, вносят предложения по социальной защите лиц, высвобождаемых из организаций, в соответствии с коллективным договором (соглашением) и законодательством Республики Беларусь. Профсоюзы защищают трудовые права граждан - членов профсоюзов при заключении или расторжении трудовых договоров (контрактов), знакомят вновь принятых на работу с содержанием коллективного договора (соглашения) и уставом юридического лица.

Основные обязанности профсоюзов вытекают из ст. 3 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах». Профсоюзы обязаны осуществлять свою деятельность в соответствии с Конституцией Республики Беларусь,

Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах» и иными актами законодательства Республики Беларусь; разрабатывать и утверждать свои уставы, определять структуру, избирать руководящие органы и др.; обеспечивать в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь, государственную регистрацию профсоюзов (объединений профсоюзов), их символики, изменений и дополнений, вносимых в устав.

Для успешной реализации профсоюзами предоставленных им прав законодательство предусматривает юридические гарантии. Они представляют собой государственно-правовые средства, охраняющие и защищающие права профсоюзов и их работников от нарушений со стороны нанимателей (их объединений), государственных органов, субъектов хозяйствования, общественных объединений и других лиц. Важнейшие гарантии прав профсоюзов предусмотрены главой 3 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах». Различаются следующие гарантии: обязывающие, связанные с закреплением обязанностей нанимателей (их объединений), государственных органов, субъектов хозяйствования, общественных объединений и должностных лиц по отношению к профсоюзам, а также обязанностей нанимателей по созданию условий для осуществления деятельности профсоюзов (ст. 23, 28); личные – связанные с обеспечением прав профсоюзных работников (ст. 24); имущественные – связанные с обеспечением права собственности профсоюзов (ст. 27) и др.

Так, наниматели (их объединения), государственные органы, субъекты хозяйствования, общественные объединения и должностные лица обязаны соблюдать права профсоюзов; наниматель предоставляет профсоюзам, действующим в организации, в пользование необходимые для их деятельности оборудование, помещения, транспортные средства и средства связи в соответствии с договором (соглашением).

В особую категорию необходимо выделить гарантии предоставляемые профсоюзным работникам (ст. 24).

Государственные органы и лица виновные в нарушении прав профсоюзов или воспрепятствовании их законной деятельности несут ответственность в соответствии с законодательными актами Республики Беларусь. Так, воспрепятствование объединению граждан либо принуждение их к объединению в политические партии и иные общественные объединения (в том числе в профсоюзы), если в этих деяниях нет состава преступления, влечёт административную ответственность в соответствии со ст. 9.8. Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях. Воспрепятствование законной деятельности общественных объединений (в том числе профсоюзов) либо вмешательство в их законную деятельность, повлекшие существенное нарушение их прав и законных интересов, влечёт уголовную ответственность согласно ст. 194 Уголовного кодекса Республики Беларусь.

Юридическая ответственность профсоюзов предусмотрена Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах» и другим

законодательством. Так, в случаях, когда деятельность профсоюзов (объединений профсоюзов) противоречит Конституции и иным законодательным актам Республики Беларусь, она может быть приостановлена на срок до шести месяцев или прекращена в отношении республиканских профсоюзов, их объединений решением Верховного Суда Республики Беларусь по заявлению Генерального прокурора Республики Беларусь, а территориальных профсоюзов – решением суда по заявлению прокурора данной административно-территориальной единицы (ч. 2 ст. 5 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах»); профсоюз, нанёсший своими незаконными действиями ущерб государству, физическим или юридическим лицам, обязан возместить его в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь (ст. 29 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах»).

Профсоюзы, их первичные организации создаются и действуют и в органах внутренних дел. Членами этих организаций являются работники ОВД. Профсоюзные организации органов внутренних дел входят в состав Белорусского профессионального союза работников государственных и других учреждений. Данный профсоюз является республиканской добровольной общественной организацией, объединяющей граждан Республики Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства, работающих в государственных органах и других организациях, а также обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение высшего, среднего специального, профессионально-технического образования, бывших работников, за которыми сохраняется членство в соответствии с положениями устава. Численность членов этого профсоюза составляет более 135 тыс. человек.

В соответствии с ч. 3 ст. 8 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах» особенности применения данного Закона в Вооружённых Силах Республики Беларусь, других войсках и воинских формированиях Республики Беларусь, органах внутренних дел Республики Беларусь, Следственном комитете Республики Беларусь, органах финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь определяются соответствующим законодательством Республики Беларусь.

В современных условиях представляется целесообразным предусмотреть право сотрудников ОВД на объединение в профессиональные союзы, что будет способствовать усилению защиты их служебно-трудовых и социальных прав и интересов.

3. Порядок заключения, изменения и расторжения контрактов с сотрудниками органов внутренних дел

В современных условиях в органах внутренних дел широко используется *контрактная форма организации служебно-трудовых отношений*. При этом контракты заключаются с тремя категориями граждан: с работниками; с

государственными служащими, проходящими гражданскую государственную службу; с сотрудниками, проходящими военизированную государственную службу. Контракты с двумя первыми категориями граждан являются трудовыми и регулируются законодательством о труде. Контракты с сотрудниками являются *контрактами о службе в ОВД и регулируются специальным законодательством*: Законом об ОВД, Положением о прохождении службы в ОВД, постановлением МВД Республики Беларусь от 8 июня 2012 г. № 164 «О некоторых вопросах заключения контрактов о службе в органах внутренних дел Республики Беларусь» и др.

Можно отметить следующие характерные черты контракта о службе в ОВД.

1. В Положении о прохождении службы в ОВД впервые сформулировано легальное определение контракта о службе (п. 29). *Контракт о службе – договор, заключенный в письменной форме на определенный срок между гражданином (сотрудником) и Министерством внутренних дел или иным органом внутренних дел в лице Министра или другого начальника согласно компетенции, определяемой Министром*. Таким образом, сторонами контракта о службе являются гражданин (сотрудник) и Министерство внутренних дел или иной орган внутренних дел, от имени которого выступают Министр или другой начальник согласно компетенции, определяемой Министром.

2. Заключение контрактов со всеми категориями сотрудников (кроме лица, назначенного на должность Министра) имеет обязательный характер. Приём на службу осуществляется на основании контракта приказом Министра или другого начальника согласно компетенции, определяемой Министром. Контракт вступает в силу с даты, указанной в нём. Типовые формы контрактов определяются Министром.

3. Законодательством определены содержание и порядок оформления контракта. Контракт о службе должен содержать следующие обязательные условия и сведения:

- добровольность поступления на службу;
- наименование органа внутренних дел, с которым заключается контракт о службе, а также должность, специальное звание (при его наличии), фамилию, собственное имя и отчество Министра или другого начальника, подписывающего контракт о службе от имени этого органа согласно компетенции, определяемой Министром;
- фамилию, собственное имя и отчество гражданина (сотрудника), специальное звание сотрудника, заключающего контракт о службе;
- дату вступления в силу контракта о службе;
- дату истечения срока контракта о службе;
- основные права и обязанности органа внутренних дел и сотрудника, заключающих контракт о службе;
- перечень проступков, являющихся основанием для досрочного расторжения контракта о службе или прекращения его действия;

– основания для досрочного расторжения контракта о службе и прекращения его действия.

Контракт о службе составляется в двух экземплярах (при зачислении граждан (сотрудников) в учреждения образования Министерства внутренних дел – в трех экземплярах) и подписывается лицами, его заключившими. Подпись Министра или другого начальника, подписавшего контракт о службе согласно компетенции, определяемой Министром, скрепляется печатью органа внутренних дел с изображением Государственного герба Республики Беларусь. Первый экземпляр контракта о службе после вступления его в силу приобщается к личному делу сотрудника, заключившего этот контракт, второй экземпляр выдается сотруднику, третий экземпляр хранится в органе внутренних дел, направившем сотрудника в учреждение образования Министерства внутренних дел.

4. Различаются первый и новый контракт о службе в ОВД. Первый контракт заключается с различными категориями граждан (сотрудников), ранее не проходившими службу в органах внутренних дел по контракту. Новый контракт заключается с различными категориями граждан (сотрудников), проходящими или ранее проходившими службу в органах внутренних дел по контракту.

5. В настоящее время контракт о службе, как и трудовой контракт, заключается на срок от 1 года до 5 лет.

6. Условия контракта о службе не могут ухудшать социальное и правовое положение сотрудника по сравнению с законодательством.

7. По сравнению с законодательством о труде законодательство о контрактах о службе в органах внутренних дел до недавнего времени не предусматривало каких-либо дополнительных мер материального стимулирования службы сотрудников. Однако в настоящее время в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 17 августа 2015 г. № 355 «О мерах стимулирования военнослужащих и сотрудников военизированных организаций» для сотрудников, имеющих специальные звания (за исключением курсантов учреждений образования, осуществляющих подготовку кадров по специальностям (направлениям специальностей, специализациям) для органов внутренних дел), проходящих службу по контракту, прослужившим не менее 5 календарных лет (за исключением периодов обучения в очной форме получения образования в вышеуказанных учреждениях образования), установлено единовременное денежное вознаграждение при заключении второго (последующих) контракта либо продлении контракта на новый срок в следующих размерах: 10 базовых окладов – для заключивших (продливших) контракт от 3 до 5 лет; 35 базовых окладов – для заключивших контракт на 5 и более лет. При этом выплаченное вознаграждение возмещается сотрудниками в полном размере при досрочном увольнении со службы до окончания срока контракта, за исключением увольнения по болезни или ограниченному состоянию здоровья, в связи с организационно-штатными мероприятиями, восстановлением в должности

работника, ранее занимавшего данную должность, нарушением в отношении сотрудников условий контракта. При невозмещении (неполном возмещении) вознаграждения задолженность взыскивается в бесспорном порядке на основании исполнительной надписи нотариуса. Порядок выплаты, расчета и возмещения единовременного денежного вознаграждения устанавливается руководителями соответствующих органов внутренних дел по согласованию с Государственным секретариатом Совета Безопасности Республики Беларусь.

8. Законодательством предусмотрены основания для увольнения со службы в запас или в отставку как до истечения срока контракта, так и по истечении этого срока. К примеру, сотрудники могут быть уволены со службы в запас, в том числе до истечения срока контракта о службе, в связи с систематическим (более двух раз в течение года) невыполнением сотрудником условий контракта; с соглашением сторон; с совершением проступка, предусмотренного контрактом о службе в качестве основания для его досрочного расторжения или прекращения его действия. Вместе с тем и сотрудники имеют право на увольнение со службы в запас до истечения срока контракта в связи с нарушением условий контракта о службе со стороны Министра или другого начальника.