

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

Правовое регулирование отпусков в деятельности органов внутренних дел

РЕФЕРАТ

Дипломная работа: 71 с., 60 источников литературы.

Тема: Правовое регулирование отпусков в деятельности органов внутренних дел.

Цель работы: обобщение теоретических положений об отпусках в деятельности органов внутренних дел Республики Беларусь, выработка и обоснование предложений по совершенствованию законодательства о труде в исследуемой области.

Методы исследования: общенаучные и специальные методы исследования: юридический, диалектический, сравнительно-правовой, формально-логический, структурно-функционального анализа, системного анализа и другие методы.

Выводы: по результатам проведенного исследования полагаем, что законодательство в части правового регулирования предоставления сотрудниками органов внутренних дел трудового и социального отпуска в Республике Беларусь нуждается в совершенствовании. Так, предлагаем дополнить в п. 134 Положения о прохождении службы в ОВД: «134.4. Основной отпуск может быть перенесен в случае служебной необходимости, с согласия сторон, в иных случаях, предусмотренных законодательством»; часть 2 п. 131 Положения о прохождении службы в ОВД изложить в следующей редакции: «По письменному рапорту сотрудника и с согласия Министра или другого начальника согласно компетенции, определяемой Министром, основной отпуск может быть разделен на части, но не более чем на три. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней» и др.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА, ОРГАНЫ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ,
ОТДЫХ, ОТПУСК, СОТРУДНИК ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

(ОБРАЩАЕМ ВНИМАНИЕ, ЧТО НЕКОТОРЫЕ ФРАГМЕНТЫ РАБОТЫ ИЗВЛЕЧЕНЫ ИЗ ДАННОГО ДОКУМЕНТА)

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1 ВРЕМЯ ОТДЫХА (НЕРАБОЧЕЕ ВРЕМЯ) В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	7
1.1 Понятие и виды времени отдыха в Республике Беларусь	20
1.2 Понятие, значение, правовая природа и виды отпусков	28
ГЛАВА 2 ТРУДОВЫЕ ОТПУСКА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ: ПРАВОВАЯ РЕГЛАМЕНТАЦИЯ И ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА	20
2.1 Понятие и виды трудовых отпусков	20
2.2 Особенности правового регулирования трудовых отпусков в деятельности органов внутренних дел и порядок их предоставления	28
ГЛАВА 3 СОЦИАЛЬНЫЕ ОТПУСКА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ	37
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	61
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	65

ВВЕДЕНИЕ

Полноценный отдых дает возможность восстановить энергию, затраченную во время работы, и в конечном итоге способствует повышению производительности труда и здоровья работников, а также повышению их образовательного и культурного уровня.

Право на отдых является конституционным правом. Для трудящихся это право гарантируется продолжительностью рабочего времени не более 40 часов в неделю, сокращением ночного труда, оплачиваемым ежегодным отпуском и еженедельными выходными днями.

Правовое регулирование времени отдыха очень важно. Это время используется на благо самого работника. Для восстановления затраченной энергии, повышения культурного и образовательного уровня, ведь полноценный отдых способствует повышению эффективности труда и сохранению жизни и здоровья работника. Право на отдых занимает особое место среди прав трудящихся, как и право на справедливую заработную плату.

Сотрудники органов внутренних дел Республики Беларусь, как и «рядовые» работники, наделены правом на отпуск (трудовой и социальный). При этом ввиду их особого положения, состоящего в том, что они отнесены к государственным служащим, правовое регулирование их отпуска несколько отличается от отпуска иных работников.

Актуальность данной темы исследования обусловлена четкой связью между благополучием сотрудников органов внутренних дел и уровнем их роли на рабочем месте, поскольку рабочее время способно определять время отдыха и впоследствии отводить ему роль в поддержании энергии, необходимой для участия в работе.

Актуальность данной темы исследования также обусловлена тем, что в области правового регулирования отпусков сотрудников органов внутренних дел действующее законодательство Республики Беларусь имеет

несовершенства, устранение которых, по нашему мнению, будет способствовать наиболее эффективному выполнению сотрудниками органов внутренних дел своих должностных обязанностей.

Объектом дипломной работы являются общественные отношения, складывающиеся в сфере правового регулирования предоставления сотрудниками органов внутренних дел трудового и социального отпуска в Республике Беларусь.

Предмет исследования – соответствующие нормы отечественного и иностранного законодательства, регламентирующие правовое регулирование отпуска сотрудников органов внутренних дел и его видов, литературные и иные источники, а также правоприменительная практика.

Цель дипломного исследования – обобщение теоретических положений об отпусках в деятельности органов внутренних дел Республики Беларусь, выработка и обоснование предложений по совершенствованию законодательства о труде в исследуемой области.

Для достижения данной цели были поставлены следующие задачи:

- раскрыть понятие и виды времени отдыха в Республике Беларусь;
- дать общую характеристику понятия, значения, правовой природы и видов отпусков;
- определить понятие и виды трудовых отпусков;
- охарактеризовать особенности правового регулирования трудовых отпусков в деятельности органов внутренних дел и порядок их предоставления;
- изучить социальные отпуска в деятельности органов внутренних дел.

При написании дипломной работы проведён анализ и учтены положения национального законодательства. Нормативную базу исследования составили нормативные правовые акты Республики Беларусь (Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г., 17 октября 2004 г. и 27 февраля 2022 г., Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3 (далее – ТК), Закон Республики Беларусь от 1 июня 2022 г. № 175-3 «О

государственной службе», Указ Президента Республики Беларусь от 15 марта 2012 г. № 133 «О вопросах прохождения службы в органах внутренних дел Республики Беларусь» (далее – Положение о прохождении службы в ОВД) и др.

На современном этапе изучению правового регулирования отпусков в деятельности органов внутренних дел уделяется внимание многими учеными-правоведами, в том числе отечественными и российскими, среди них: П. В. Башкова, Л. В. Гнетова, А. А. Греченков, И. В. Гущин, Е. В. Кондратьева, В. А. Коченкова, Е. В. Кравчук, Л. В. Куревина, Е. Е. Мачульская, Т. В. Новик, М. В. Новицкая, Д. Г. Скрипченко и др.

При написании дипломной работы использовались общенаучные и специальные методы исследования: юридический, диалектический, сравнительно-правовой, формально-логический, структурно-функционального анализа, системного анализа и другие методы.

Структура работы predetermined целями и задачи исследования и состоит из введения, основной части, состоящей из трех глав, заключения и списка использованных в работе источников.

Дипломная работа включает 71 страницу, 60 источников.

ГЛАВА 1 ВРЕМЯ ОТДЫХА (НЕРАБОЧЕЕ ВРЕМЯ) В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Понятие и виды времени отдыха в Республике Беларусь

Институт времени отдыха отражает и уточняет основной принцип трудового права об обеспечении права на отдых и ограничение рабочего времени. Нормы данного института закрепляют юридические гарантии указанного права работника.

Статья 43 Конституции Республики Беларусь гласит, что «работники имеют право на отдых. Для работников это право обеспечивается установлением рабочей недели не более 40 часов, сокращением продолжительности работы в ночное время, предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска, дней еженедельного отдыха» [1].

Право на отдых есть естественное и неотъемлемое право человека. Оно закреплено во многих международных актах. Статья 24 Всеобщей декларации прав человека 1948 г. закрепила, что «каждый имеет право на отдых и досуг, в том числе право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск» [2].

В ч. 4 ст. 41 Конституции Республики Беларусь установлен запрет на принудительный труд, кроме работы или службы, определяемой приговором суда, или в соответствии с законом о чрезвычайном и военном положении [1].

Правовое регулирование времени отдыха тесно связана с вопросами рабочего времени. В средние века не было актуальным урегулирование названных институтов в связи с тем, что все выходные, как правило,

приходились на воскресенья и религиозные праздники, а их количество в году было огромным.

Желание нанимателей сократить количество нерабочих дней возросло непосредственно с развитием производства. Изначально были предприняты попытки сократить количество выходных дней в году. И чуть позже стал актуальным вопрос о предоставлении работникам ежедневного отдыха и перерыва на обед.

До начала XX в. оплата и сроки предоставления отпуска регулировались, в большинстве случаев, в коллективно-договорном и индивидуально-договорном порядке. Эта практика свойственна для Англии, Австралии, Новой Зеландии, Канаде. Обязательный отпуск может быть предоставлен лишь отдельным категориям государственных служащих и офицеров.

Итак, если еще в конце XV в. работа в выходные дни являлась исключением, то уже на рубеже XVIII-XIX веков она была уже далеко не исключением, а становилась правилом. Таким образом, именно в этот период возникла необходимость законодательного регулирования времени отдыха, в том числе отпуска [3, с. 496].

На территории современной Республики Беларусь впервые юридические нормы, посвященные регулированию времени отдыха, появились в Указной книге Земского приказа (Уложении полицейском и гражданском), изданной в 1647 г. [4, с. 175].

Впервые потребность в правовом регулировании времени отдыха появилась в конце XV – начале XVI вв. в связи с ростом промышленного производства. В XVIII – XIX вв. мировая практика стала признавать работу в выходные и праздничные дни обычным явлением, в связи с этим стали появляться первые законы, которые защищают права работников и обеспечивающие им обязательный отдых в воскресенье.

Отпуск в связи с длительной работой также был серьезной проблемой в этот период. До начала XX в. все вопросы, связанные с предоставлением отпуска, были урегулированы коллективно или индивидуально. В 1919 г. были

приняты законы, ограничивающие объем работы детей и женщин, а также регулирующие продолжительность рабочего дня и отдыха. Однако в целом можно отметить, что правовое регулирование времени отдыха в этот период было еще фрагментарным.

Таким образом, на данном историческом этапе законодательство иностранных государств, а также законодательство Республики Беларусь нуждались в дальнейшем совершенствовании в части регулирования времени отдыха сотрудников.

Правовое регулирование времени отдыха после 1917 г. претерпело некоторые изменения. На наш взгляд, это связано с тем, что в этот период происходило формирование и укрепление командно-административной экономики, важной частью которой является трудовое законодательство.

Первый законодательный акт Российской советской федеративной социалистической республики (далее – РСФСР) в области труда – Постановление Совета Народных Комиссаров РСФСР от 29 октября 1917 г. «О восьмичасовом рабочем дне, продолжительности и распределении рабочего времени» [5]. Впервые в РСФСР был установлен нормативный 8-часовой рабочий день. При этом продолжительность рабочей недели не может быть более 46 часов.

Следующий важный правовой акт в сфере регламентации времени отдыха – Постановление СНК РСФСР от 14 июня 1918 г. «Об отпусках» [6]. Данным законом вводился оплачиваемый 2-недельный отпуск для рабочих и служащих, которые проработали на государственном либо частном предприятии не менее 6 месяцев. Важным этапом в развитии законодательства о времени отдыха является принятие в декабре 1918 г. Кодекса законов о труде РСФСР.

Действие норм Кодекса распространилось как на государственные, так и на частные предприятия.

Следующей вехой стала разработка и принятие на 4-й сессии ВЦИК 9 ноября 1922 г. Кодекса законов о труде, вступившего в силу 15 ноября того же года. Закрепленные в кодексе нормы стали отражением нового курса

экономической политики государства. С одной стороны, нормы Кодекса отражали достижения Октябрьской революции в области трудовых отношений. Например, в Кодексе заложены основы трудового законодательства: право на отпуск, государственное социальное страхование и т.д. [7, с. 59].

С другой стороны, при разработке Кодекса были приняты во внимание тяжелая экономическая ситуация в Советской России и крайне ограниченные ресурсы, которые можно было выделить для улучшения условий труда. Анализ действия Кодекса 1922 г. позволяет сделать вывод, что он исходил из тех же принципов, что и Кодекс 1918 г. [7, с. 59].

Нормы Трудового кодекса распространялись на всю территорию РСФСР, в которую входила и современная Беларусь, а его постановления были обязательными для всех работников, всех предприятий, учреждений и фермерских хозяйств независимо от формы собственности, а также для всех лиц, использующих наемный труд за вознаграждение.

Кодекс законов о труде 1922 г. предусматривал три вида времени отдыха:

- ежедневный отдых (обеденный перерыв);
- еженедельный отдых (воскресный);
- ежегодный отпуск.

В Кодексе было закреплено положение о том, что лица, проработавшие 5,5 месяцев, имеют право на отпуск продолжительностью 2 недели, в том случае, если лицо не достигло возраста 18 лет, продолжительность отпуска составляла 1 месяц. При этом отпуск предоставлялся каждому трудящемуся один раз в год. Однако в ст. 114 Кодекса не определялось, идет речь о календарном или о рабочем году [8, с. 20].

Вопросы предоставления отпусков были уточнены в Положении об очередных и дополнительных отпусках от 14 августа 1923 г. Однако в этом Положении также отсутствовало указание, как соотносятся календарный и рабочий годы в вопросах предоставления отпусков [8, с. 20].

Указом Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1941 г. «О режиме рабочего времени рабочих и служащих в военное время» было

существенно сокращено время отдыха в военные годы. В частности, Указом отменялись ежегодные отпуска с заменой их денежной компенсацией. Отпуск предусматривался только для отдельных категорий работников, например, несовершеннолетних, беременных женщин и др. [9].

25 сентября 1967 г. принимается Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР, которое предусматривает увеличение продолжительности отпуска для рабочих и служащих до 15 дней [10, с. 287].

В постсоветский период время отдыха в Республике Беларусь долгое время регламентировалось Кодексом законов о труде Республики Беларусь (далее – КЗоТ), который вступил в силу 1 октября 1972 г. и утратил силу в связи с принятием ТК 1999 г.

Глава V КЗоТ была полностью посвящена тем или иным аспектам времени отдыха. Нормами главы V были урегулированы такие виды времени отдыха, как перерыв для отдыха и питания (ст. 57), выходные дни (ст. 58), продолжительность еженедельного непрерывного отдыха (ст. 59), выходные дни на непрерывно действующих предприятиях, в учреждениях, организациях (ст. 61), ежегодные отпуска (ст. 64), дополнительные отпуска (ст. 68).

Особую правовую регламентацию получили вопросы предоставления и продолжительности отпусков.

В соответствии со ст. 67 КЗоТ длительность ежегодного отпуска не могла составлять менее 18 рабочих дней. При этом данный срок был продлен для работников младше 18 лет до одного календарного месяца [11].

Следующим важным шагом в развитии законодательства о времени отдыха стало принятие ТК 1999 г. № 296-З. Вопросам времени отдыха в принятом кодексе посвящена глава 11.

На сегодняшний день в трудовом законодательстве содержится ряд норм, посвященных правовому регулированию времени отдыха работников. Время отдыха включает перерывы на отдых и питание в течение рабочего дня, выходные, еженедельный непрерывный отдых, праздничные дни, ежегодные оплачиваемые отпуска и неоплачиваемый отпуск.

Время отдыха согласно трудовому законодательству – это время, в течение которого работник освобождается от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению [12, с. 159].

Действующее законодательство не содержит юридического определения термина «время отдыха». Общий термин «время отдыха» в тексте статей Конституции Республики Беларусь не используется. Это связано с тем, что в структуре ТК нет подразделов, объединяющих главы, относящиеся к одному правовому учреждению, в рамках одного раздела. Представляется, что в данном случае такую роль мог бы взять на себя подраздел «Время отдыха», в который вошли бы главы 11 и 12 (кроме статей о социальных отпусках) [13, с. 71].

Более полное регулирование прав работников на труд и на отдых обеспечивают главы 10-12 ТК. Так, глава 10 ТК посвящена рабочему времени. В данной главе содержатся положения, касающиеся понятия рабочего времени и его нормирования, полной и сокращенной продолжительности рабочего времени, работы в ночное время, ненормированного рабочего дня, сверхурочной работы и др. Глава 11 ТК регулирует перерывы в течение рабочего дня, выходные дни, работу в выходные и праздничные дни. Понятие трудовых и социальных отпусков, их исчисление и порядок предоставления содержатся в главе 12 ТК.

ТК не предусмотрены специальные локальные акты, фиксирующие режим времени отдыха: обеденный перерыв, межсменный отдых, выходные дни. Эту функцию выполняют правила внутреннего трудового распорядка и график работы (смены), которые фиксируют режимы рабочего времени [14, с. 14].

Следовательно, трудовое законодательство рассматривает время отдыха как нерабочее время, которое работник вправе использовать по своему усмотрению. При этом важно, чтобы работник использовал данное время непосредственно для отдыха [15, с. 235].

Законодательство не регулирует, каким образом работник должен использовать свое время отдыха, однако при этом в нем есть определенные виды времени отдыха, которые работник может и должен использовать исключительно по их целевой направленности. К примеру, отпуск по уходу за ребенком может быть использован работником исключительно в целях ухода за ребенком, либо отпуск на обучение предоставляется лишь с целью обучения работника.

В широком понимании термин «время отдыха» – это часть календарного времени, в течение которого работник освобожден от выполнения трудовых обязанностей на основании трудового договора. В этом смысле время отдыха приравнивается к нерабочему времени (эти термины используются в социологической и экономической литературе). В количественном отношении время отдыха есть разность часов календарного и установленного рабочего времени [16, с. 161].

Виды времени отдыха по законодательству Республики Беларусь делятся на пять групп:

- перерывы в течение рабочего дня;
- время после окончания рабочего дня (смены) и до начала следующего рабочего дня (смены) (междудневный перерыв в работе);
- выходные дни;
- ежегодные нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Понятия перерывов в течение рабочего дня и перерывов в работе, как правило, содержат похожие, но в то же время и до некоторой степени разные определения, которые интерпретируются юристами в области трудового права по-разному и иногда имеют разные названия.

Так, Л.Я. Островский к видам времени отдыха относит: перерывы в течение рабочего дня, сменные (внутрисменные), перерывы между рабочими днями, смены (между сменами), еженедельные выходные дни, нерабочие

праздничные дни и отпуска (годовые, социальные в просьба сотрудников, периодический отпуск по беременности и родам и целевой отпуск) [14, с. 13].

Под внутрисменными перерывами в течение рабочего дня понимают обыденные перерывы на всех типах производств, а на некоторых (на погрузоразгрузочных, конвейерных и других интенсивных и холодных работах) – и краткосрочные перерывы (5-10-минутные). Эти краткосрочные перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

Под междусменными перерывами понимают обыденные перерывы между рабочими днями (сменами) на всех типах производств в течение 1-2 выходных дней [14, с. 15].

Д.Г. Скрипченко перерыв в рабочий день определяет как вид отдыха в течение рабочего дня (смены), предоставляемый с целью отдыха, питания и иных целей, что предусмотрено трудовым законодательством и иными актами.

Д.Г. Скрипченко предлагает классификацию видов времени отдыха, опираясь при их классификации на основания такого отпуска, например, функциональные перерывы и социальные перерывы, общие и специальные и т.д. Первые перерывы связаны с трудовой функцией (перерыв для приема пищи), а вторые – с социальным статусом сотрудника (к примеру, перерыв для кормления ребенка). Деление перерывов на общие и специальные опирается на порядок их предоставления [17, с. 25].

Е.В. Кондратьева, аргументируя свою точку зрения по поводу определения перерывов в течение рабочего дня, указывает на то, что некоторые рабочие обязанности закрепляются за работником и в части нерабочего времени (например, обязанность бережно относиться к имуществу нанимателя, не разглашать служебную и коммерческую тайну), т.е. в перерывах в течение рабочего дня [18, с. 41].

Мы разделяем позицию Л.В. Курвиной, что перерывом в течение рабочего дня считают время освобождения работника от работы, но не от трудовых обязанностей [19, с. 27].

Однако, И.В. Савина под перерывом в течение рабочего дня понимает определенное законом или на основании закона время, в течение которого работники свободны от выполнения своих трудовых обязанностей [20, с. 150].

Позже Л.Я. Островский и другие присоединились к нему. Другие исследователи, изучающие трудовое право и понятие времени отдыха, согласились с этой точкой зрения, но вместе с тем добавили признак времени отдыха, содержащийся в определении Л. В. Куревиной. Таким образом, они определили перерывы в течение рабочего дня как время, когда работники должны быть освобождены от рабочих обязанностей и которое они могут использовать по своему усмотрению [14, с. 16].

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) или графиком работ (сменности) либо по соглашению между работником и работодателем [21], а продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов [22, с. 288].

Все трудящиеся согласно ст. 43 Конституции Республики Беларусь имеют право на отдых. Основным Законом закреплено, что для работающих по найму это право обеспечивается в числе прочего предоставлением дней еженедельного отдыха, которые каждый работник может использовать по своему усмотрению [1]. На практике данные положения реализуются в соответствии с нормами, установленными в различных статьях ТК.

В трудовом праве существуют разные определения выходных дней. Так, по мнению, В. И. Семенкова, выходным днем является не просто одна из категорий времени отдыха, а один из самостоятельных институтов трудового права. Указанный институт закрепляет нормы по урегулированию общественных отношений по предоставлению и использованию работником времени отдыха в выходной от работы день [23, с. 312].

По мнению И. В. Гущина, выходной день – это одна из составляющих понятия «время отдыха» и категория, составляющая основную часть еженедельного отдыха [24, с. 213].

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Выходные могут быть предоставлены не позднее чем за 6 рабочих дней подряд. Количество выходных дней, которые положены работнику еженедельно, предопределяется продолжительностью рабочей недели.

Требование о предоставлении всем работникам выходных дней (еженедельного непрерывного отдыха) установлено ст. 136 ТК. Так, при пятидневной рабочей неделе сотрудникам предоставляются два выходных дня каждую календарную неделю, а при шестидневной рабочей неделе – один выходной. Общий выходной день – воскресенье, которое в исключительных случаях может быть объявлено Президентом Республики Беларусь рабочим днем.

Второй выходной при пятидневной рабочей неделе устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или графика работы (смены), иначе еще не определенным соглашением сторон. Выходные дни предоставляются не позднее, чем за шесть рабочих дней подряд.

Обеспечить право работников на выходные дни обязаны наниматели независимо от организационно-правой формы собственности или деятельности.

Наниматель имеет право привлекать работника к работе в его выходной день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), без согласия работника в исключительных случаях, установленных ТК [21].

Таким образом, для сотрудников указанных организаций в соответствии с графиком работы (сменой) государственный праздник (праздник) может быть как рабочим днем, так и выходным. Если такой день – рабочий, то выдачи приказа о занятии работой не требуется. Однако если такой день является нерабочим в соответствии с графиком работы (сменой), то привлечение работников к работе в такие праздничные и праздничные дни осуществляется в порядке, установленном для привлечения к работе в выходной день.

Необходимо отметить, что существует добровольное мероприятие, связанное с привлечением работников к труду в субботу, направленное на поддержание финансирования отдельных социальных программ государства – субботник.

Интересной является трактовка субботника, предложенная В.А. Кругловым: «под субботником следует понимать мероприятие по организации трудовой деятельности и выходом работников на работу в выходной день, исключительно на добровольной основе» [25, с. 135].

Республиканские субботники устанавливаются Советом Министров Республики Беларусь ежегодно, местные субботники проводятся значительно реже, устанавливаются по решению районных или городских исполкомов.

Субботник – это добровольное привлечение к труду работников, поэтому наниматель должен получить согласие работника на участие в субботнике.

ТК не установлены понятие субботника и порядок участия в нем работников. В связи с этим на практике возникает множество вопросов, связанных с проведением субботника, в частности: будет ли участие в субботнике учитываться как рабочее время; требуется ли компенсировать такую работу в порядке, установленном для работы в выходной день?

Во время субботника работник не обязан выполнять свои трудовые обязанности (он может отказаться от участия в субботнике), поскольку он делает это добровольно. Следовательно, время участия в субботнике не является рабочим временем для сотрудника.

Соответственно, поскольку время, проведенное сотрудником во время субботника, является нерабочим, участие в субботнике не будет привлекать сотрудника к работе в выходной день (например, в субботу).

Работа не может выполняться в праздничные и выходные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими [26].

В Республике Беларусь отмечаются общереспубликанские, религиозные профессиональные праздничные дни.

Общереспубликанские праздничные дни, как по общему правилу, связаны непосредственно со важнейшими историческими событиями и отмечаются всеми гражданами независимо от вероисповедания.

По общему правилу, в праздничные и праздничные дни, установленные Президентом Республики Беларусь и объявленные нерабочими, работа не выполняется. Однако, как исключение, в праздничные и праздничные дни допускается привлекать работников к выполнению следующих работ, приостановление которых невозможно по производственно-технологическим условиям (постоянно действующие организации), к работам, вызванным необходимостью постоянного непрерывного обслуживания населения, организации и срочный ремонтно-погрузочно-разгрузочные работы [21].

Запрещается привлекать к работе в праздничные, праздничные и выходные дни в государственные праздники, праздничные и выходные дни беременных женщин и женщин с детьми до трех лет и работников до восемнадцати лет [22, с. 277].

Наниматель также вправе привлекать работников к работе в выходной день без их согласия в исключительных случаях:

- предотвращение катастрофы, производственной аварии, выполнение работ, которые необходимы для немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия;
- предотвращение несчастных случаев;
- оказание медицинским персоналом экстренной медицинской помощи и др. [21].

Подводя итоги, отметим, что время отдыха – это нерабочее время, которое работник вправе использовать по своему усмотрению.

В период гражданской войны все трудовые отношения были урегулированы правительственными актами – декретами, постановлениями, положениями, нормы которых и установили всеобщую трудовую повинность.

Годы Великой Отечественной войны характеризуются ужесточением законодательства о времени отдыха. В частности, наблюдалось введение

обязательных сверхурочных работ, отмена основных и дополнительных отпуска.

После распада СССР и обретения Республикой Беларусь независимости отношения в сфере времени отдыха были урегулированы КЗоТ, который вступил в силу 1 октября 1972 г. и утратил силу в связи с принятием действующего ТК 1999 г.

В 1971 г. был принят новый кодифицированный законодательный акт о труде, которым была установлена нормальная продолжительность рабочего времени в 41 час в неделю, 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Также КЗоТ было урегулировано время отдыха, а ежегодный отпуск стал обязательным и срок его составлял не менее 15 рабочих дней. Большая часть указанных норм продолжала действовать до 90-х годов XX в.

Принятие современного Трудового кодекса Республики Беларусь в 1999 г. явилось важным шагом в регулировании времени отдыха в законодательстве Беларуси. Так, в соответствии с нормами ТК, можно выделить трудовые отпуска, социальные отпуска и иное время отдыха. Каждый из указанных видов времени отдыха подразделяется на подвиды.

Законодательством о труде установлены пять видов времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня; время после окончания рабочего дня (смены) и до начала следующего рабочего дня (смены) (междудневный перерыв в работе); выходные дни; ежегодные нерабочие праздничные дни; отпуска.

1.2 Понятие, значение, правовая природа и виды отпусков

Отпуск – это один из видов времени отдыха.

Статья 150 ТК дает следующее легальное определение понятия отпуска: «Под отпуском понимается освобождение от работы работника по трудовому

договору на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы и заработной платой» [21]. Трудовой кодекс Российской Федерации подобного легального определения не закрепляет. А.М. Лушников и М.В. Лушникова полагают, что «отсутствие в российской теории права единого определения содержательного наполнения отпуска явилось одной из причин отказа законодателя дать легальное определение отпуска» [3]. В ч. 2 ст. 87 Трудового кодекса Республики Казахстан закреплено следующее определение понятия отпуска: «Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск предназначен для отдыха работника, восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей работника и предоставляется на определенное количество календарных дней с сохранением места работы и средней заработной платы» [27]. Часть 1 ст. 158 Трудового кодекса Республики Армения определяет отпуск как «Исчисляемый в календарных днях период времени, предоставляемый работнику для отдыха и восстановления трудоспособности» [28]. В этот период за ним сохраняется рабочее место и ему выплачивается заработная плата.

А.А. Греченков, рассматривая отпуск в самом общем виде, называет как отрицательные, так и положительные стороны определений отпусков. Он полагает, что положительным является использование в ТК Республики Беларусь термина «освобождение от работы», а не «освобождение от трудовых обязанностей», т.к. отдельные трудовые обязанности (хранение государственной или служебной тайны) должны исполняться работником и в период отпуска. Отрицательным, по его мнению, является то, что во всех определениях нет указания на регулярный характер предоставляемого трудового отпуска, нет точного и полного определения целей отпуска, отсутствие или же неполное указание на гарантии во время отпуска [29].

В ч. 1 ст. 150 ТК под отпуском понимается «освобождение работника от работы по трудовому договору на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы и заработной платы в случаях, предусмотренных ТК» [21]. Исходя из данного определения, видно,

что в трудовом праве Республики Беларусь понятие «отпуск» охватывает различного рода случаи освобождения работника от работы, которые имеют также и разные социальные цели.

Определенную сложность в понимании отпуска вносит и то, что различные его виды регулируются не только нормами трудового права, но и нормами других отраслей права. Это происходит в отношении академических отпусков для лиц, обучающихся в учебных заведениях, отпусков для обучения военнослужащих и др.

Признаки отпуска:

- это освобождение от работы;
- ограничен временными рамками;
- цель отпуска – отдых и иные социальные цели;
- возможен как с сохранением, так и без сохранения заработной платы

[30].

Однако можно назвать и иные признаки отпуска:

- отпуск имеет цель в восстановлении работником своих сил;
- отпуск является непрерывным временем отдыха работника;
- отпуск является гарантированным государством конституционным

правом каждого работника для необходимого отдыха.

Как правило, основные отличительные черты отпускного отпуска и его характерные черты указываются в определениях отпуска:

- гарантированность предоставления отпуска законом;
- сфера действия отпусков;
- ежегодное предоставление отпуска;
- установление продолжительности отпуска в законодательстве и

локальных актах;

- непрерывность отдыха в период отпуска;
- связь отпуска с определенным стажем работы;
- основная цель отпуска, т.е. предоставление его для отдыха;
- сохранение за время отпуска места работы (должности);

- сохранение за период отпуска средней заработной платы

В юридической литературе к числу основных родовых признаков отпуска относятся:

- освобождение от выполнения трудовых обязанностей;
- сохранение места работы (должности).

Видовыми признаками отпуска следует признать:

- ежегодное предоставление отпуска;
- его целевое назначение;
- сохранение за время отпуска заработной платы.

Е.В. Кравчук и О.В. Дубкова рассматривают отпуск как время отдыха. Действующее законодательство, как уже упоминалось, не содержит его легального определения [31, с. 71].

При определении понятия отпуска используются различные критерии и основания. Так, например, в общем определении отпуска указано, что «отпуск – это время отдыха, предоставляемое работнику в соответствии с законодательством, в течение которого работник свободен от выполнения трудовой функции». Ежегодный оплачиваемый отпуск – это «длительный период времени, свободный от трудовых обязанностей, предусмотренный для работы в течение рабочего года» [32, с. 288]. Во втором определении акцент делается на такой характеристике отпуска как продолжительность, в обоих определениях подчеркивается факт освобождения работника от исполнения трудовых обязанностей как квалифицирующий признак отпуска.

Если рассматривать отдых как время отдыха, то следует, что понятие «отдых» понятие условное и не сводится только к восстановлению сил, затраченных в процессе труда. Однако наиболее важной является восстановительная функция рассматриваемого института трудового права [33, с. 91].

Иными словами, отпуск – это проявление права работника на отдых. Статья 43 Конституции Республики Беларусь регламентирует, что трудящиеся имеют право на отдых. Для работающих по найму это право обеспечивается

установлением рабочей недели, не превышающей 40 часов, сокращенной продолжительностью работы в ночное время, предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков, дней еженедельного отдыха [1].

Согласно ТК, все отпуска делятся на два вида: трудовые и социальные.

Правовое регулирование трудового отпуска большое значение. Это время работник использует в своих интересах: для восстановления затраченных сил, повышения культурного и образовательного уровня и т.п. полноценный отдых является основой для сохранения долголетия профессиональной трудоспособности и жизни работника.

Правовая база Республики Беларусь по регулированию трудового отпуска разработана и построена с учетом Всеобщей декларации прав человека 1948 г., Конвенций и рекомендаций Международной организации труда.

Главное место среди законов как источников трудового права, регулирующих право на отдых, занимает Конституция Республики Беларусь. Она обладает высшей юридической силой, поскольку все другие законы и иные акты органов государственной власти издаются на основе и в соответствии с Конституцией. В Конституции Республики Беларусь закреплены важнейшие социально экономические права граждан. В числе наиболее важных являются и право на отдых, предусмотренное ст. 43 [1].

Следующим источником правового регулирования отпуска выступает ТК, в котором закреплен основной блок норм, регулирующих трудовые и связанные с ними отношения.

К числу источников трудового права, регулирующих время отдыха, следует отнести законы, содержащие в себе гарантии защиты права на отдых и регулирующие время отдыха отдельных категорий работников. К таким, к примеру, относятся Закон Республики Беларусь от 6 января 2009 г. № 9-3 «О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий» [34], Закон Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-XII «О профессиональных союзах» [35], Закон

Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-3 «О занятости населения Республики Беларусь» [36] и др.

Конституция Республики Беларусь закрепила полномочия различных ветвей власти на правотворческую деятельность. Наибольшими полномочиями в этой сфере обладает Президент. Источниками правового регулирования отпуска также выступают Президента Республики Беларусь. К примеру, большое число трудовых норм содержится в Декрете Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», который в целях совершенствования организации труда, предупреждения нарушений законодательства в сфере трудовых отношений, предусматривает нормы о заключении нанимателями с работниками контрактов и трудовых договоров, а также основные положения, которые они должны содержать, в том числе и вопросы предоставления времени отдыха, а именно об уменьшении трудовых отпусков, порядке предоставления и их продолжительности [37].

Большое значение при регулировании времени отдыха имеют постановления Совета Министров Республики Беларусь. К примеру, Постановление Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь от 25 ноября 2010 г. № 82 «Об утверждении Положения о рабочем времени и времени отдыха для водителей автомобилей и о признании утратившим силу постановления Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь от 25 мая 2000 г. № 13». Положение регулирует рабочее время и время отдыха водителей автомобилей, работающих в организациях независимо от форм собственности и у индивидуальных предпринимателей, а также порядок составления графиков работ (сменности) водителей, графиков движения автомобилей. Также оно рассматривает отдельные нормы и требования, предъявляемые к режиму рабочего времени и времени отдыха водителей [38].

По нашему мнению, источниками правового регулирования трудового отпуска являются и постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь. Так, Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 21 декабря 2023 г. № 9 «О применении судами законодательства при рассмотрении гражданских дел о прекращении трудовых договоров», безусловно, является источником трудового права. В частности, по вопросам времени отдыха, данным постановлением (п. 24) урегулированы вопросы, когда могут быть уволены работники в случае их отсутствия на работе без уважительных причин в течение всего рабочего дня либо более трех часов в течение всего рабочего дня непрерывно или суммарно как на территории организации, так и на объекте вне территории организации, где они в соответствии с трудовыми обязанностями должны выполнять порученную работу и что признается прогулом [39]. Постановлением Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28 июня 2012 г. № 4 «О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников» разъяснено, что дисциплинарная ответственность работников может наступать лишь за виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей. При применении к работнику меры дисциплинарного взыскания нанимателю следует исходить из положений о строго индивидуальном подходе к каждому случаю нарушения трудовой дисциплины, в том числе касающихся нарушений времени отдыха [40].

По результатам исследования общих положений времени отдыха (нерабочего времени) в Республике Беларусь, можно сделать следующие выводы:

1. Время отдыха – это нерабочее время, которое работник вправе использовать по своему усмотрению.

Принятие современного Трудового кодекса Республики Беларусь в 1999 г. явилось важным шагом в регулировании времени отдыха в законодательстве Беларуси. Так, в соответствии с нормами ТК, можно выделить трудовые

отпуска, социальные отпуска и иное время отдыха. Каждый из указанных видов времени отдыха подразделяется на подвиды.

Законодательством о труде установлены пять видов времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня; время после окончания рабочего дня (смены) и до начала следующего рабочего дня (смены) (междудневный перерыв в работе); выходные дни; ежегодные нерабочие праздничные дни; отпуска.

2. Отпуск представляет собой освобождение работника от выполнения им своих трудовых функций, ограниченное временными рамками, предоставляемое для отдыха либо в иных социальных целях.

Определение отпуска в контексте трудового законодательства должно быть уточнено и закреплено в трудовом законодательстве и должно определяться как период времени, исчисляемый в календарных днях, включая рабочие дни, предоставляемый работодателем работнику для освобождения его от выполнения трудовых обязанностей, сохранения за ним трудовых обязанностей (должности) и средней заработной платы или без сохранения заработной платы, используемый работником по своему усмотрению для отдыха или с определенной целью. Отпуск следует определять как время отдыха, используемое работниками по своему усмотрению для отдыха или с определенной целью, в соответствии с нормативными правовыми актами, коллективным договором и другими применимыми законами и нормами.

Видами отпусков являются трудовые и социальные отпуска.

В настоящее время различные аспекты отпуска подробно и конкретно регулируются действующими законами и нормативными актами. В системе законодательства Республики Беларусь, регулиующее отпуска, главное место занимает Конституция Республики Беларусь. Далее по юридической силе следуют ТК, законы, декреты и указы Президента Республики Беларусь, постановления Совета Министров Республики Беларусь и иных органов государственного управления, локальные нормы.

ГЛАВА 2 ТРУДОВЫЕ ОТПУСКА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ: ПРАВОВАЯ РЕГЛАМЕНТАЦИЯ И ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА

2.1 Понятие и виды трудовых отпусков

Трудовой отпуск является одним из видов времени отдыха. Он предназначен для отдыха и других социальных целей с сохранением прежней работы и заработной платы. Также отпуск предназначен для отдыха и восстановления здоровья, укрепления здоровья и других личных потребностей работника [21].

Трудовой отпуск предоставляется в связи с трудовой деятельностью работника и предназначен для отдыха и восстановления трудоспособности, укрепления здоровья и других личных нужд работника [13, с. 74].

ТК Республики Беларусь устанавливает, что каждый работник вне зависимости от того, кто является его нанимателем, от вида заключенного трудового договора, от формы организации и оплаты труда, имеет право на основной отпуск (ст. 154 ТК) [21]. Это означает, что любой работник, который заключил с нанимателем трудовой договор (контракт), имеет право требования от последнего предоставить ему основной отпуск за отработанное время. А наниматель, напротив, обязан предоставить отпуск работнику.

Важно отметить, что основной отпуск не предоставляется тем работникам, которые работают по гражданско-правовому договору (например, по договору оказания услуг).

Работник имеет право на предоставление ему основного отпуска вне зависимости от того, кто является его нанимателем. Также вовсе не важно,

какой вид трудового договора заключен с работников и на какой срок он заключен. Также не являются важными при предоставлении основного отпуска следующие факторы:

- степень занятости работника, т.е. какое время рабочее ему установлено (полное, неполное);
- форма оплаты труда;
- какая должность занимает работник;
- место выполнения трудовой функции работником (не важно, работает он у нанимателя в офисе либо же удаленно).

Продолжительность основного отпуска составляет не менее 24 календарных дней (ст. 155 ТК) [21].

Также ТК устанавливает, что отдельные категории работников имеют право на более продолжительный основной отпуск, то есть более 24 календарных дней. При этом категории таких работников устанавливает Совет Министров Республики Беларусь. Каждый наниматель обязан соблюдать установленную законом продолжительность основного отпуска. Это значит, что наниматель не имеет права самостоятельно уменьшить работнику законный для него основной отпуск.

Стоит отметить, что законодательство ранее допускало уменьшение количества отпускных дней. В частности, Декрет Президента Республики Беларусь от 24 ноября 2006 г. № 18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях» в п. 14 устанавливает, что обязанные лица имеют право на трудовой отпуск продолжительностью 7 календарных дней [41]. Однако Законом Республики Беларусь от 8 июля 2024 г. № 26 «Об изменении законов по вопросам регулирования брачных и семейных отношений» данный Декрет был отменен.

Проблема толкования п. 1 ст. 9 Конвенции Международной Организации Труда № 132 «Об оплачиваемых отпусках», в которой указано, что непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска (минимум 2 недели) должна быть предоставлена и использована работником в течение 1 года, а

оставшаяся часть отпуска – в течение 18 месяцев после окончания года, за который работнику предоставляется отпуск [42].

Конвенция Международной Организации Труда № 132 «Об оплачиваемых отпусках» является частью правовой системы Беларуси и национальное законодательство не может ей противоречить.

Согласно изменениям, внесенным в ТК, вступившим в силу с 1 января 2024 г., продолжительность трудовых отпусков работников определяется на дату их предоставления, а при разделении отпуска на части – на дату предоставления каждой из частей.

Согласно подходу, определенному ч. 1 ст. 151 ТК, в случае, когда отпуск за текущий рабочий год 2023-2024 и последующие рабочие года работником не использован и его продолжительность изменится, то продолжительность определяется на дату его предоставления.

Иной порядок определения продолжительности отпусков для отдельных категорий работников может устанавливаться Правительством Республики Беларусь (ч. 1 ст. 151 ТК).

ТК называет два вида трудового отпуска: основной и дополнительный.

Продолжительность основного отпуска по общему правилу составляет 24 календарных дня.

Дополнительные отпуска являются разновидностью трудового отпуска. Их главное отличие от основного отпуска состоит в том, что они предоставляются исключительно при наличии оснований, установленных ТК. Основным критерий, положенный в основу деления подобных отпусков, это основание его предоставления.

Так, белорусский ТК, как уже отмечалось, выделяет следующие виды дополнительных отпусков:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы (ст. 157 ТК);
- за ненормированный рабочий день (ст. 158 ТК);
- за продолжительный стаж работы (ст. 159 ТК);

- дополнительные поощрительные отпуска (ст. 160 ТК) [21].

В свою очередь, дополнительные поощрительные отпуска условно можно разделить на два вида:

- предусмотренный ст. 160 ТК;
- предусмотренный абз. 2 п. 3 ч. 1 ст. 261² ТК (подп. 2.5 п. 2 Декрета 29 [37]).

Полагаем, что в основу классификации дополнительных отпусков также можно положить критерий их оплачиваемости. Так, некоторые дополнительные отпуска являются как отпусками с сохранением заработной платы, так и без сохранения. Отдельные виды отпусков (например, поощрительные) могут быть как оплачиваемыми, так и неоплачиваемыми.

Рассмотрим первый вид дополнительного отпуска – за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы.

Аналогичный отпуск закреплен в ст. 117 Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ). В соответствии с ней «минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней» [43].

Также на дополнительный оплачиваемый отпуск вправе претендовать те работники, чьи производства, профессии либо же должности зафиксированы в Списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденном Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22. Также трудовой закон устанавливает минимальный срок рассматриваемого вида отпуска – 7 календарных дней.

Такой же дополнительный отпуск в ТК Республики Казахстан составляет 6 календарных дней (однако такой отпуск предоставляется лишь работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда) [27], в то время как ТК Армении и ТК Кыргызской Республики вообще не называют продолжительность данного дополнительного отпуска.

При этом ТК России также выделяет в качестве отдельного дополнительный отпуск за особый характер работы, однако его срок не называет.

Особенность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день состоит в том, что подобный вид отпуска предусмотрен не всеми странами ЕАЭС, а лишь Республикой Беларусь, Кыргызской Республикой, Российской Федерацией (продолжительность – не менее 3-х календарных дней), Республикой Армения. ТК Республики Казахстан вовсе такой отпуск не предусматривает.

Право на получение дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день предоставляется тем работникам, которые имеют ненормированный рабочий день. Под ним следует понимать режим труда, при котором отдельные работники периодически привлекаются к работе вне установленного для них рабочего времени (ст. 118¹ ТК) [21].

Для сравнения обратимся к трудовому законодательству Российской Федерации. Статьей 119 ТК РФ предусмотрено, что работники с ненормированным рабочим днем вправе претендовать на предоставление им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее 3-х календарных дней [43].

Если организация получает средства из федерального бюджета, то наниматель при назначении рассматриваемого вида отпуска должен руководствоваться постановлением Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета» [44].

Ежегодный дополнительный отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным категориям организаций, которые финансируются за счет средств федерального бюджета, при наличии ситуации,

когда работники привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень тех должностей, которые вправе претендовать на рассматриваемый отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или иным нормативным актом организации.

Статьей 126 ТК РФ установлено, что любой работник, который имеет ненормированный рабочий день, вправе заменить его на деньги [43].

Отпуск за продолжительный стаж работы установлен только трудовым законодательством Республики Беларусь. Иные страны ЕАЭС подобный вид отпуска не предусматривают.

Максимальная продолжительность отпуска за продолжительный стаж работы не может быть более 3 календарных дней (ч. 1 ст. 159 ТК) [21].

Дополнительный поощрительный отпуск предоставляется работнику при наличии таких показателей как качество труда, высокая производительность, напряженность работы, специфика работы, разъездной характер работы, частые командировки и др.

Итак, как следует из ст. 160 ТК продолжительность поощрительного отпуска трудовым законодательством вовсе не лимитирована. Соответственно, непосредственная продолжительность подобного отпуска устанавливается самим нанимателем. Это может быть и один день к основному отпуску, а может быть и несколько дней.

Далее отметим, что ТК Казахстана называет такой вид отпуска как дополнительный отпуск инвалидам первой и второй групп продолжительностью не менее 6 календарных дней [27]. ТК Кыргызской Республики выделяет дополнительный отпуск работникам, работающим в условиях высокогорья и отдаленных и труднодоступных зонах [45].

Таким образом, ТК РФ, ТК Казахстана полностью аналогичны. В то время как ТК Армении и ТК Кыргызской Республики называют такой вид отпуска как дополнительные и специальные перерывы для отдыха в течение рабочего дня (смены).

Продолжительность основного отпуска в Республике Казахстан составляет 24 календарных дня, в России – 28 календарных дней, в Республике Армения и Кыргызской Республике – 28 календарных дней.

Страны ЕАЭС называют в качестве дополнительных отпусков дополнительные отпуска, которые устанавливаются в отношении отдельных категорий работников или же при наличии определенных условий.

По результатам исследования можно отметить, что именно ТК Республики Беларусь наиболее обширен ввиду предоставления дополнительных отпусков.

Дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предусмотрен всеми ТК стран ЕАЭС. Продолжительность подобного отпуска в Беларуси и России составляет до 7 календарных дней. Минимальный срок законом не установлен, но логично, что это должен быть один календарный день, то есть срок дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда должен составлять от 1 до 7 календарных дней. Поэтому срок рассматриваемого отпуска – от 1 до 7 календарных дней. ТК Республики Казахстан – не менее 6 календарных дней. ТК Кыргызской Республики и Республики Армения вовсе не называют срок такого отпуска.

Дополнительный отпуск за особый характер работы назван ТК Беларуси, ТК РФ, ТК Армении.

Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день установлен всеми странами ЕАЭС, за исключением ТК Казахстана. Однако не все трудовые кодексы называют их продолжительность. Если ТК Беларуси предусматривает такой срок в виде до 7 календарных дней, то ТК РФ ограничивает его минимальными тремя календарными днями.

Таким образом, трудовой отпуск – один из видов отпусков в Беларуси, предусмотренных законодательством, который представляет собой освобождение на определенный срок от исполнения трудовых обязанностей с сохранением среднего заработка. Трудовой отпуск делится на основной и

дополнительный.

Продолжительность основного отпуска по общему правилу составляет 24 календарных дня. Однако, для некоторых категорий работников продолжительность основного отпуска превышает 24 календарных дня (например, для работников, признанных в установленном порядке инвалидами). Сроки дополнительных отпусков, как правило, суммируются со сроками основных трудовых.

Трудовой кодекс Республики Беларусь предусматривает дополнительные отпуска для работы с вредными и (или) опасными условиями труда и для особого характера работы. Занятость на любом из трех видов работ дает право на отпуск: с вредными условиями труда; с опасными условиями труда; с особым характером работы. При работе на вредных и (или) опасных условиях труда отпуск предоставляется на основании аттестации рабочих мест по условиям труда.

Дополнительный отпуск предоставляется работникам с нерегулярным рабочим временем, в соответствии с которым отдельные работники выполняют обязанности сверх установленных норм рабочего времени

Дополнительный отпуск предоставляется нанимателем работникам, имеющим большой опыт работы в одной организации, отрасли (ст. 159 ТК). В то же время право на создание отпуска для работников на длительный срок службы полностью принадлежит нанимателю.

Поощрительные отпуска условно можно разделить на два вида: предусмотренный ст. 160 ТК; предусмотренный подп. 2.5 п. 2 Декрета № 29.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Время отдыха – это нерабочее время, которое работник вправе использовать по своему усмотрению.

Принятие современного ТК в 1999 г. явилось важным шагом в регулировании времени отдыха в законодательстве Беларуси. Так, в соответствии с нормами ТК, можно выделить трудовые отпуска, социальные отпуска и иное время отдыха. Каждый из указанных видов времени отдыха подразделяется на подвиды.

Законодательством о труде установлены пять видов времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня; время после окончания рабочего дня (смены) и до начала следующего рабочего дня (смены) (междудневный перерыв в работе); выходные дни; ежегодные нерабочие праздничные дни; отпуска.

Отпуск представляет собой освобождение работника от выполнения им своих трудовых функций, ограниченное временными рамками, предоставляемое для отдыха либо в иных социальных целях.

Определение отпуска в контексте трудового законодательства должно быть уточнено и закреплено в трудовом законодательстве и должно определяться как период времени, исчисляемый в календарных днях, включая рабочие дни, предоставляемый работодателем работнику для освобождения его от выполнения трудовых обязанностей, сохранения за ним трудовых обязанностей (должности) и средней заработной платы или без сохранения заработной платы, используемый работником по своему усмотрению для отдыха или с определенной целью. Отпуск следует определять как отдых, используемый работниками по своему усмотрению для отдыха или с определенной целью, в соответствии с нормативными актами, коллективным договором и другими применимыми законами и правилами.

Видами отпусков являются трудовые и социальные отпуска.

В настоящее время различные аспекты отпуска подробно и конкретно

регулируются действующими законами и нормативными актами. В системе законодательства Республики Беларусь, регулирующее отпуска, главное место занимает Конституция Республики Беларусь. Далее по юридической силе следуют ТК, законы, декреты и указы Президента Республики Беларусь, постановления Совета Министров Республики Беларусь и иных органов государственного управления, локальные нормы.

Трудовой отпуск – один из видов отпусков в Беларуси, предусмотренных законодательством, который представляет собой освобождение на определенный срок от исполнения трудовых обязанностей с сохранением среднего заработка. Трудовой отпуск делится на основной и дополнительный.

Продолжительность основного отпуска по общему правилу составляет 24 календарных дня. Однако, для некоторых категорий работников продолжительность основного отпуска превышает 24 календарных дня (например, для работников, признанных в установленном порядке инвалидами). Сроки дополнительных отпусков, как правило, суммируются со сроками основных трудовых.

ТК предусматривает дополнительные отпуска для работы с вредными и (или) опасными условиями труда и для особого характера работы. Занятость на любом из трех видов работ дает право на отпуск: с вредными условиями труда; с опасными условиями труда; с особым характером работы. При работе на вредных и (или) опасных условиях труда отпуск предоставляется на основании аттестации рабочих мест по условиям труда.

Сотрудники органов внутренних дел также наделены правом на трудовой отпуск. В Положении о прохождении службы в ОВД именуется как основной отпуск.

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.

Положение о прохождении службы в ОВД предусматривает возможность продления отпуска, его переноса и отзыва сотрудника из отпуска.

Сотрудники органов внутренних дел Республики Беларусь наделены правом на социальный отпуск, к которым относятся, в частности, отпуска по беременности и родам; по уходу за детьми; по болезни; по уважительным причинам личного и семейного характера; в связи с направлением выпускника к месту службы.

На наш взгляд, изменение и уточнение Положения о прохождении службы в ОВД в части применения норм, касающихся предоставления социальных отпусков и отпуска без сохранения денежного довольствия, будет способствовать устранению правовой неопределенности в установлении этого времени отдыха сотрудникам органов внутренних дел.

По результатам исследования предлагаем следующее:

- дополнить в п. 134 Положения: «134.4. Основной отпуск может быть перенесен в случае служебной необходимости, с согласия сторон, в иных случаях, предусмотренных законодательством»;

- включить в Положение о прохождении службы в ОВД норму, аналогичную п. 118¹ Положения о порядке прохождения службы в Следственном комитете Республики Беларусь, несколько расширив ее содержание указанием на то, что отпуск предоставляется сотрудникам, служащим в правоохранительных органах (необязательно в одном ведомстве). В связи с этим считаем целесообразным включить в Положение о прохождении службы в ОВД п. 135.1 следующего содержания: «Сотрудникам-супругам, служащим в правоохранительных органах, основной отпуск по их желанию предоставляется одновременно». Это позволит супругам-сотрудникам правоохранительных органов хотя бы часть основного отпуска проводить вместе;

- часть 2 п. 131 Положения о прохождении службы в ОВД изложить в следующей редакции: «По письменному рапорту сотрудника и с согласия Министра или другого начальника согласно компетенции, определяемой

Министром, основной отпуск может быть разделен на части, но не более чем на три. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней»;

- предусмотреть в п. 150 Положения о прохождении службы в ОВД подпункт следующего содержания: «рождение ребенка. Предоставляется сотруднику, являющемуся отцом (отчимом), в течение шести месяцев с даты рождения ребенка»;

- внести дополнения в Положение о прохождении службы в ОВД в ч. 2 п. 142 и расширять круг лиц, которым предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет вместо матери ребенка по аналогии с п. 3 ст. 185 ТК – сотруднику, являющимся отцом, опекуном, иным родственником или членом семьи ребенка, фактически осуществляющим уход за ребенком;

- пункты. 121.3 Положения о прохождении службы в ОВД дополнить подпунктом следующего содержания: «кратковременный отпуск по другим основаниям, предусмотренным законодательными актами.», исключив при этом п. 125. В этом случае можно исключить также подп. 121.3.9 и п. 151 Положения о прохождении службы в ОВД, предусматривающие предоставление социального отпуска для работы над диссертацией, так как это будет подразумеваться предложенным нами вышеуказанным дополнительным основанием предоставления кратковременного отпуска.

Предложенные нами изменения и дополнения порядка предоставления основного и социального отпуска сотрудникам органов внутренних дел будут способствовать более эффективному использованию данного вида времени отдыха. Кроме того, реализация изложенных рекомендаций будет способствовать дальнейшему развитию и закреплению механизмов реализации социальных прав и гарантий сотрудников органов внутренних дел, а следовательно, улучшению морально-психологического климата в подразделениях органов внутренних дел.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г., 17 октября 2004 г. и 27 февраля 2022 г.). – Минск : Амалфея, 2022. – 48 с.
2. Всеобщая декларация прав человека [Электронный ресурс] // Организация объединенных наций. – Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml. – Дата доступа: 13.01.2025.
3. Лушников, А. М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Статут, 2009. – 1151 с.
4. Владимирский-Буданов, М. Хрестоматия по истории русского права / М. Владимирский-Буданов. – М. : Книга по требованию, 2012. – 495 с.
5. О восьмичасовом рабочем дне : Декрет СНК РСФСР от 29 октября 1917 г. // СУ РСФСР. – 1917 – № 1. – Ст. 10.
6. Об отпусках : Постановление СНК РСФСР от 14 июня 1918 г. // СУ РСФСР. – 1918. – № 43. – Ст. 527.
7. Коршунова, Т. Ю. Реализация права на отдых : совершенствование правового механизма / Т. Ю. Коршунова // Трудовое право. – 2005. – № 1. – С. 58–66.
8. Гнетова, Л. В. Эволюция советского законодательства, регламентирующего рабочее время и время отдыха : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Л. В. Гнетова. – Нижний Новгород, 2008. – 31 с.
9. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1941 г. «О режиме рабочего времени рабочих и служащих в военное время» [Электронный ресурс] // Российское историческое общество. – Режим доступа: <https://docs.historyrussia.org/ru/nodes/204981-ukaz-prezidiuma-verhovnogo-soveta->

sssr-o-rezhime-rabocheho-vremeni-rabochih-i-sluzhaschih-v-voennoe-vremya-26-iyunya-1941-g. – Дата доступа: 14.01.2025.

10. Андреев, В. С. Советское трудовое право : учебник / В. С. Андреев, В. Н. Толкунова. – М. : Высшая школа, 1987. – 511 с.

11. Кодексом законов о труде Республики Беларусь (далее – КЗоТ), который вступил в силу 1 октября 1972 г.

12. Василевич, Г. А. Конституция Республики Беларусь : науч.-практ. коммент. / Г. А. Василевич. – Минск : ГИУСТ БГУ, 2005. – 487 с.

13. Кравчук, Е. В. Трудовое право : конспект лекций / Е. В. Кравчук, О. В. Дубкова. – Гомель : ГГТУ им. П.О. Сухого, 2009. – 145 с.

14. Островский, Л. Я. Время отдыха : виды, понятие, нормирование, перерывы для отдыха и питания / Л. Я. Островский // Отдел кадров. – 2014. – № 1 (36). – С. 13–17.

15. Смирнова, Е. П. Трудовое право / Е. П. Смирнова, О. В. Смирнова, И. О. Снигирева. – М. : Юристъ, 2014. – 600 с.

16. Тимофеев, И. В. Время отдыха в трудовом праве / И. В. Тимофеев // Вестник ТГПУ. – 2015. – № 12 (127). – С. 161–166.

17. Скрипченко, Д. Г. Право работников на выходные и праздничные дни, их предоставление и оплата / Д. Г. Скрипченко // Налоги Беларуси. – 2016. – № 13. – С. 24–33.

18. Кондратьева, Е. В. Рабочее время и время отдыха / Е. В. Кондратьева // Трудовое право. – 2015. – № 8. – С. 38–44.

19. Куревина, Л. В. Перерывы для работников в течение рабочего дня / Л. В. Куревина // Отдел кадров государственного учреждения. – 2015. – № 8. – С. 22–29.

20. Савина, И. В. Трудовое право : ответы на экзаменационные вопросы / И. В. Савина. – Минск : ТетраСистемс, 2014. – 300 с.

21. Трудовой кодекс Республики Беларусь : принят Палатой представителей 8 июн. 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июн. 1999 г. : в Кодекс с 8 июл. 2024 г. изм. и доп. не вносились. – Минск : НЦПИ РБ, 2024. – 320 с.

22. Василевич, Г. А. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Г. А. Василевич. – Минск : Амалфея, 2014. – 445 с.
23. Семенков, В. И. Трудовое право : учебник / В. И. Семенков, В. Н. Артемова, Г. А. Василевич. – Минск : Амалфея, 2016. – 592 с.
24. Гущин, И. В. Трудовое право / И. В. Гущин. – Минск : Амалфея, 2014. – 445 с.
25. Круглов, В. А. Трудовое право Республики Беларусь. Краткое изложение курса / В. А. Круглов. – Минск : Дикта, 2014. – 255 с.
26. О государственных праздниках, праздничных днях и памятных датах в Республике Беларусь : Указ Президента Респ. Беларусь, 26 март. 1998 г., № 157 // Эталон–Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2025.
27. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс] // Законодательство Казахстана. – Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832. – Дата доступа: 14.01.2025.
28. Трудовой кодекс Республики Армения от 09.11.2004 г. № ЗР-124-Н [Электронный ресурс] // Arlis. – Режим доступа: <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=62843>. – Дата доступа: 14.01.2025.
29. Греченков, А. А. Концептуальные положения об отпусках: сравнительно-правовой анализ и возможности совершенствования трудовых кодексов государств-членов Евразийского экономического союза [Электронный ресурс] // Отрасли права. – Режим доступа: <http://отраслиправа.рф/article/20423>. – Дата доступа: 14.01.2025.
30. Орловский, Ю. П. Трудовое право России : учебник / Ю.П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова – М. : Юридическая фирма «КОНТРАКТ», ИНФРА-М», 2008. – 608 с.
31. Кравчук, Е. В. Трудовое право : конспект лекций / Е. В. Кравчук, О. В. Дубкова. – Гомель : ГГТУ им. П.О. Сухого, 2009. – 145 с

32. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / [Э. Н. Бондаренко и др.] ; под ред. К. Н. Гусова, Э. Г. Тучковой. – 9-е изд. – М. : Проспект, 2016. – 1008 с.

33. Мачульская, Е. Е. Отпуска : международные акты и российское законодательство / Е. Е. Мачульская // Пробелы в российском законодательстве. – 2014. – № 6. – С. 91–96.

34. О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий : Закон Респ. Беларусь, 6 янв. 2009 г., № 9-3 // Эталон–Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2025.

35. О профессиональных союзах : Закон Респ. Беларусь, 22 апр. 1992 г., № 1605-XII // Эталон–Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2025.

36. О занятости населения Республики Беларусь : Закон Респ. Беларусь, 15 июн. 2006 г., № 125-3 // Эталон–Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2025.

37. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины : Декрет Президента Респ. Беларусь, 26 июл. 1999 г., № 29 // Эталон–Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2025.

38. Об утверждении Положения о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобильного транспорта и признании утратившим силу постановления Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь от 25 мая 2000 г. № 13 : постановление Министерства транспорта и коммуникаций Респ. Беларусь, 25 нояб. 2010 г., № 82 // Эталон–Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2025.

39. О применении судами законодательства при рассмотрении гражданских дел о прекращении трудовых договоров : постановление Пленума

Верховного Суда Респ. Беларусь, 21 декабря 2023 г., № 9 // Эталон–Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2025.

40. О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников_: Постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 28 июня 2012 г., № 4 // Эталон–Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2025.

41. О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях : Декрет Президента Респ. Беларусь, 24 нояб. 2006 г., № 18 : в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 09.03.2010 г. // Эталон–Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2025.

42. Конвенция МОТ № 132 об оплачиваемых отпусках [Электронный ресурс] // МОТ. – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c132_ru.htm. – Дата доступа: 23.01.2025.

43. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/. – Дата доступа: 22.01.2025.

44. Постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета» [Электронный ресурс] // Гарант. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/185311/>. – Дата доступа: 23.01.2025.

45. Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года № 107 [Электронный ресурс] // Юрист. – Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30296269. – Дата доступа: 25.01.2025.

46. Права человека : учебное пособие / С. А. Балашенко [и др.] ; под общ. ред. С. А. Балашенко, Е. А. Дейкало. – Минск : Юнипак, 2015. – 200 с.

47. Коченкова, В. А. К вопросу о правовом регулировании прохождения службы в органах внутренних дел Республики Беларусь / В. А. Коченкова // Эволюция государства и права : история и современность : сб. науч. ст. – Минск : Университетская книга, 2017. – С. 106–108.

48. О государственной службе : Закон Республики Беларусь от 1 июня 2022 г., № 175-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 11 окт. 2024 г. № 36-З // Эталон–Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2025.

49. Об органах внутренних дел Республики Беларусь : Закон Республики Беларусь от 17 июля 2007 г., № 263-З: в ред. Закона Респ. Беларусь от 19 мая 2022 г. № 171-З // Эталон–Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2025.

50. Новик, Т. В. Некоторые аспекты предоставления социальных отпусков сотрудникам органов внутренних дел / Т. В. Новик // Вестник Академии МВД Республики Беларусь. – 2023. – № 1. – С. 52–57.

51. О вопросах прохождения службы в органах внутренних дел Республики Беларусь : Указ Президента Республики Беларусь от 15 марта 2012 г. № 133 : в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 28 февраля 2018 г. № 91-дсп // Эталон–Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2025.

52. Боровая, Е. В. Предоставление основного отпуска сотрудникам органов внутренних дел / Е. В. Боровая // Проблемы борьбы с преступностью и подготовки кадров для правоохранительных органов : междунар. науч.-практ. конф. (Минск, 18–19 мая 2023 г.) : тез. докл. : [к 65-летию Акад. МВД Респ. Беларусь] / Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь ; [редкол.: П. В. Гридюшко (отв. ред.) и др.]. – Минск, 2023. – С. 370–371.

53. Никифоронок, А. П. О переносе основного трудового отпуска сотрудниками органов внутренних дел / А. П. Никифоронок // Проблемы

борьбы с преступностью и подготовки кадров для правоохранительных органов : международная научно-практическая конференция, посвященная 100-летию милиции Беларуси (Минск, 10 февраля 2017 г.) : тезисы докладов. – Минск : Академия МВД, 2017. – С. 385–386.

54. Алексеев, А. А. Служебное время и время отдыха сотрудников органов внутренних дел : методическое пособие / А. А. Алексеев, В. В. Гибов, В. А. Смородина. – СПб. : Санкт-Петербургский университет МВД России, 2017. – 40 с.

55. Вопросы Следственного комитета Республики Беларусь : Указ Президента Республики Беларусь от 10 ноября 2011 г. № 518 : в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 29 декабря 2023 г. № 416 // Эталон–Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2025.

56. Новицкая, М. В. Особенности правового регулирования служебного времени и времени отдыха сотрудников ОВД / М. В. Новицкая, А. С. Граков // Актуальные вопросы современной юридической науки: теория, практика, методика : сборник материалов II Международной заочной научной конференции, Могилев, 19 мая 2017 года / Министерство внутренних дел Республики Беларусь, учреждение образования «Могилевский институт Министерства внутренних дел Республики Беларусь» ; редкол.: В. Е. Бурый (отв. ред.) [и др.]. – Могилев : Могилев. институт МВД, 2017. – 1 электрон. опт. диск (CD-R). – С. 671–674.

57. Башкова, П. В. Предоставление социального отпуска сотрудникам органов внутренних дел / П. В. Башкова // Публичные и частные начала правового регулирования в современном социальном государстве : сборник материалов международной студенческой научно-практической конференции, Минск, 7 декабря 2023 года / Министерство образования Республики Беларусь, Белорусский государственный экономический университет ; [редакционная коллегия: О. В. Бодакова и др.]. – Минск : БГЭУ, 2024. – С. 27–29.

58. Предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет сотруднику органов внутренних дел – бабушке ребенка Положением о прохождении службы в органах внутренних дел не предусмотрено: определение судебной коллегии по гражданским делам Мингор. Суда от 6 февр. 2012 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2025. – Дата доступа: 08.02.2025.

59. Новик, Т. В. Совершенствование порядка предоставления социальных отпусков сотрудникам органов внутренних дел как средство обеспечения их экономической безопасности / Т. В. Новик // Теория и практика обеспечения экономической безопасности в Республике Беларусь : тез. докл. респ. науч.-практ. конф., Минск, 24 нояб. 2022 г. / Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь ; редкол.: О. В. Маркова (отв. ред.) [и др.]. – Минск, 2022. – С. 83–85.

60. Греченков, А. А. Трудовое право: современные тенденции развития теории и практики его применения в деятельности органов внутренних дел Республики Беларусь : учеб. пособие / А. А. Греченков, А. Г. Свергун. – Минск : Акад. МВД, 2015. – 199 с.