

ются на службу в местные провинциальные управления полиции. Лица, окончившие специализированные вузы подготовки сотрудников полиции общественной безопасности, перед распределением должны сдать специальный экзамен на профессиональную пригодность.

В каждом уездном центре провинций Китая созданы специализированные школы, которые предназначены для подготовки рядового и сержантского состава полиции общественной безопасности. Они напрямую подчиняются и финансируются провинциальными управлениями МОБ КНР. В школах осуществляют подготовку сотрудники патрульно-постовой службы. Срок обучения – до двух месяцев. Такие школы готовят специалистов только для работы в органах полиции своего уезда (района)¹.

Ежегодно в соответствии с установленной разрядкой определенное количество полицейских направляется в Академию МОБ КНР, где организуются соответствующие курсы по их обучению. Университетом МОБ КНР (г. Пекин) разработана программа заочного обучения сотрудников полиции в учебных заведениях МОБ КНР, которая в настоящее время весьма эффективно реализуется. По сведениям МОБ КНР, в 2018–2019 гг. 44 % полицейских имели среднее образование, 43 % – высшее и академическое образование.

С учетом изложенного необходимо отметить, что кадровой работе в китайской полиции уделяется особое внимание. Существует множество программ по подготовке и переподготовке служащих. Отдельные системы тренировок и нормативы существуют для полиции, кандидатов в миротворческие войска ООН и для сотрудников, обучавшихся за границей. Самостоятельные курсы – для руководителей бюро МОБ КНР и для молодых сотрудников, работающих непосредственно в МОБ. Китайские стражи порядка регулярно выезжают в учебные командировки в страны Европы и Северной Америки. В среднем на курсах переподготовки – очных или заочных – проходят обучение одновременно более полмиллиона человек по всей стране.

Полученные результаты в ходе подготовки данной статьи позволяют сформулировать следующие выводы:

подготовка квалифицированных кадров в системе обеспечения внутренней безопасности КНР является одной из передовых в мире, одновременно с этим, отдельные механизмы, используемые органами правопорядка Китая, заслуживают детального системного исследования с дальнейшим внедрением их в деятельность Национальной гвардии;

¹ См.: Официальный сайт Министерства общественной безопасности КНР. – URL: <http://www.mps.gov.cn/n23/index.html> (дата обращения: 10.07.2010).

взаимоотношения элементов СОВБ КНР и общества являют собой яркий пример национального консенсуса: граждане КНР воспринимают их в качестве идеала, что позволяет сотрудникам правоохранительных органов Китая выполнять поставленные перед ними задачи с полной отдачей;

положительный опыт правового обеспечения военнослужащих и сотрудников правоохранительных органов СОВБ КНР в сфере образования может быть использован в процессе реформирования отдельных направлений СОВБ Республики Узбекистан.

УДК 331.322

И.В. Колодинская

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ОТПУСКОВ ДЛЯ СДАЧИ ВСТУПИТЕЛЬНЫХ ИСПЫТАНИЙ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ГОСУДАРСТВ – УЧАСТНИКОВ СОДРУЖЕСТВА НЕЗАВИСИМЫХ ГОСУДАРСТВ

Отпуска для сдачи вступительных испытаний без сохранения заработной платы являются гарантией для работников, желающих получить образование в новой сфере или повысить уровень образования в рамках своей профессии. Важность таких отпусков заключается в том, что они предшествуют получению образования работниками, создавая им благоприятные условия для сдачи вступительных испытаний при приеме в учреждения образования для получения среднего специального и высшего образования, а также при приеме в учреждения образования, организации, реализующие образовательные программы послевузовского образования, для получения послевузовского образования (далее – учреждения образования) и тем самым способствуют подготовке высококвалифицированных специалистов для различных отраслей экономики.

В Трудовых кодексах (ТК) и иных актах законодательства о труде государств – участников Содружества Независимых Государств (далее – независимые государства) имеют место различные подходы к определению продолжительности отпусков для сдачи вступительных испытаний при приеме в учреждения образования.

Отпуска для сдачи вступительных испытаний при приеме в учреждения образования для получения среднего специального и высшего образования. В Кыргызской Республике и Российской Федерации продолжительность указанных отпусков не изменилась со времен

Советского Союза, она составляет 10 календарных дней для поступления в образовательные учреждения среднего профессионального образования и 15 календарных дней для поступления в образовательные организации высшего профессионального образования (ст. 139, 140 ТК Кыргызской Республики, ст. 173, 174 ТК Российской Федерации).

В Украине отпусками для сдачи вступительных испытаний могут воспользоваться только работники, которые планируют в будущем осваивать содержание образовательных программ высшего образования. Продолжительность таких отпусков определяется КЗоТ Украины (ст. 214) и Законом Украины от 15 ноября 1986 г. «Об отпусках» (п. 12 ч. 1 ст. 25) и составляет 15 календарных дней.

В Туркменистане установлен верхний предел продолжительности отпусков работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние профессиональные учебные заведения: до 15 и до 10 календарных дней соответственно (ст. 103 ТК Туркменистана).

По особому пути формирования законодательства, регулирующего продолжительность рассматриваемых отпусков, пошла Республика Армения. Согласно ст. 174 ТК Республики Армения для подготовки к экзаменам в целях поступления в средние специальные и высшие учебные заведения работникам для каждого экзамена предоставляется трехдневный отпуск. Таким образом, продолжительность отпусков для сдачи вступительных испытаний напрямую зависит от количества вступительных экзаменов. Интересным является также тот факт, что данные отпуска предоставляются только для подготовки к вступительным испытаниям, про дополнительные дни для сдачи таких испытаний в ст. 174 ТК Республики Армения ничего не сказано.

В Республике Узбекистан и Республике Беларусь законодателем определена минимальная продолжительность указанных отпусков. При этом в Республике Узбекистан так же, как и в Украине, отсутствует отпуск для сдачи вступительных испытаний при поступлении в средние специальные учебные заведения. Работникам, допущенным к вступительным экзаменам при поступлении в высшие учебные заведения, предоставляется отпуск продолжительностью не менее чем 15 календарных дней, не считая времени проезда к месту нахождения учебных заведений и обратно (ст. 254 ТК Республики Узбекистан).

В Республике Беларусь работникам, допущенным к вступительным испытаниям, при приеме в учреждения образования для получения среднего специального образования предоставляется отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней, а в учреждения образо-

вания для получения высшего образования – не менее 12 календарных дней (ст. 212 ТК).

Полагаем, что установление минимальной продолжительности отпусков для сдачи вступительных испытаний при приеме в учреждения образования для получения среднего специального и высшего образования (как это имеет место в ТК Республики Узбекистан и Республики Беларусь) является наиболее удачным подходом в ее определении. В подобных случаях у работников появляется возможность пользоваться отпусками той продолжительности, которая с учетом конкретных обстоятельств будет способствовать успешной сдаче вступительных испытаний.

Отпуска для сдачи вступительных испытаний при приеме в учреждения образования, организации, реализующие образовательные программы послевузовского образования, для получения послевузовского образования. Указанные отпуска предусмотрены в Республике Беларусь, Туркменистане и Украине. Так, в соответствии со ст. 219 ТК Республики Беларусь работникам, допущенным к вступительным испытаниям, могут предоставляться отпуска продолжительностью до 12 календарных дней; согласно ст. 103 ТК Туркменистана отпуск предоставляется по желанию работника, допущенного к вступительным экзаменам в аспирантуру, продолжительностью до 15 календарных дней, причем в указанный срок не входит время проезда к месту нахождения учебного заведения и обратно. В Украине работникам, допущенным к сдаче вступительных экзаменов в аспирантуру с отрывом или без отрыва от производства, для подготовки и сдачи экзаменов предоставляется один раз в год дополнительный оплачиваемый отпуск из расчета 10 календарных дней на каждый экзамен (ст. 216 КЗоТ Украины).

Думается, что подход к установлению продолжительности рассматриваемых отпусков, предусмотренный в ст. 219 ТК Республики Беларусь, вполне оправданный, поскольку дает возможность предоставить работнику отпуск той продолжительности, которая с учетом конкретных обстоятельств (длительность вступительных испытаний, заинтересованность нанимателя и др.) будет способствовать нормальной сдаче вступительных испытаний. По нашему мнению, аналогичные нормы желательно предусмотреть в ТК других независимых государств.

На основании вышеизложенного можно отметить, что в подходах законодателя независимых государств к правовому регулированию продолжительности отпусков для сдачи вступительных испытаний при приеме в учреждения образования имеются как сходные черты, так и определенные различия. При этом законодатель Республики Беларусь

обеспечивает достаточно высокое качество правового регулирования указанных вопросов.

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

УДК 349.3

А.К. Кукеев

ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ПРАВ СУДЕЙ

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

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

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

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

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

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