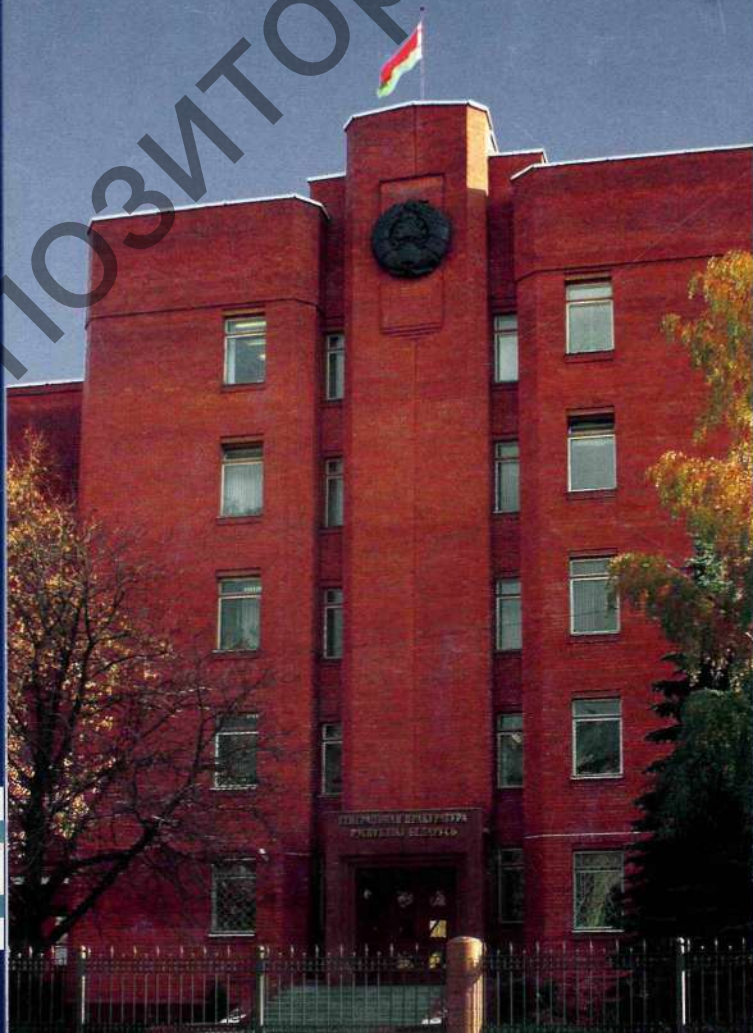


Генеральная прокуратура Республики Беларусь



ЗАКОННОСТЬ И ПРАВОПОРЯДОК



1/2014

Содержание

На коллегии

ПЕРВООЧЕРЕДНАЯ ЗАДАЧА — ОБЕСПЕЧИТЬ НАДЗОР ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ЭКОНОМИКИ	3
--	---

Служба в органах прокуратуры

Галина ЮНЧИК

КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ — ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ ВЫСОКОПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОСТАВА ПРОКУРОРСКИХ РАБОТНИКОВ	5
--	---

ПРИКАЗ ГЕНЕРАЛЬНОГО ПРОКУРОРА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ ОТ 12 НОЯБРЯ 2013 ГОДА № 37 “ОБ УТВЕРЖДЕНИИ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ К ВЫПУСКНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПОДГОТОВКУ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ ОБРАЗОВАНИЯ “ПРАВО” И “УПРАВЛЕНИЕ”, ПОСТУПАЮЩИМ НА СЛУЖБУ В ОРГАНЫ ПРОКУРАТУРЫ В КАЧЕСТВЕ ПРОКУРОРСКИХ РАБОТНИКОВ”	8
--	---

Государственные награды

О НАГРАЖДЕНИИ ПРОКУРОРСКИХ РАБОТНИКОВ МЕДАЛЬЮ “ЗА БЕЗУПРЕЧНУЮ СЛУЖБУ” I, II И III СТЕПЕНИ	12
--	----

Надзорная деятельность

Салауди МАГАМАДОВ

ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ НЕЗАКОННОМУ ОБОРОТУ НАРКОТИЧЕСКИХ СРЕДСТВ: НУЖНА СИСТЕМА КОМПЛЕКСНЫХ МЕР	13
---	----

Андрей ЯКИМОВ

НОВЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ — ДЛЯ ОБЪЕКТИВНОЙ ОЦЕНКИ УРОВНЯ КОРРУПЦИОННОЙ ПРЕСТУПНОСТИ	18
---	----

Вячеслав ДЕМИДОВИЧ

ДОГОВОР ОБЯЗАТЕЛЕН ДЛЯ ЕГО УЧАСТНИКОВ, И ДОЛЖЕН ИМИ ДОБРОСОВЕСТНО ИСПОЛНЯТЬСЯ	20
---	----

Ольга ГРИЦКЕВИЧ

ПРОГРАММЫ В СФЕРЕ РАЗВИТИЯ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА: НАДЗОР ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА	22
---	----

Государственное обвинение

Антонина ТРИПУЗОВА

ПРОКУРОРСКИЙ НАДЗОР ЗА СООТВЕТСТВИЕМ ЗАКОНУ СУДЕБНЫХ РЕШЕНИЙ ПО УГОЛОВНЫМ ДЕЛАМ В КОНТЕКСТЕ ЗАДАЧ БОРЬБЫ С НАРКОМАНИЕЙ	25
---	----

Анна ИГЛИКОВА

ОСВОБОЖДЕНИЕ ОТ УГОЛОВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЯМИ 86—89 УГОЛОВНОГО КОДЕКСА: ОШИБКИ В ПРАВОПРИМЕНЕНИИ	30
--	----

Судебная экспертиза

Александр РУБИС

ОЦЕНКА ДОСТОВЕРНОСТИ СУДЕБНЫХ ЭКСПЕРТИЗ И СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ СУДЕБНО-ЭКСПЕРТНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	36
--	----

Комментарий, анализ, предложения

Андрей ШИМКО

О ПРАВЕ ЗАЩИТНИКА ПРЕДСТАВЛЯТЬ ДОКАЗАТЕЛЬСТВА В УГОЛОВНОМ ПРОЦЕССЕ	42
--	----

Дмитрий БЕЛОШЕЙКИН

ПРОВЕДЕНИЕ ОСМОТРОВ ЗАКОННЫХ ВЛАДЕНИЙ ФИЗИЧЕСКИХ И ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ В РАМКАХ УГОЛОВНОГО ПРОЦЕССА	45
--	----

Научные публикации

Ольга ЛЮДВИКЕВИЧ

МЕРЫ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ И ИХ ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ	49
---	----

Андрей ХУРСЕВИЧ, Борис АСАЁНОК

ПОНЯТИЕ И СОДЕРЖАНИЕ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОКУРАТУРЫ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ	54
---	----

Андрей ЧИГИЛЕЙЧИК

ВОЗМЕЩЕНИЕ ПОТЕРПЕВШИМ В РЕЗУЛЬТАТЕ ДОРОЖНО-ТРАНСПОРТНЫХ ПРОИСШЕСТВИЙ ЗАТРАТ НА МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ	59
---	----

Страницы истории

Владимир РОМАНОВИЧ

САМУИЛ НОВИК: СВЕТ И ТЕНИ ПРОКУРОРСКОЙ КАРЬЕРЫ	64
--	----

История прокуратуры в лицах

Людмила РАДЬКОВА

ЧЕТВЕРТЬ ВЕКА — НА СЛУЖБЕ ЗАКОНУ И ЛЮДЯМ	70
--	----

К 70-летию освобождения Беларуси

ВМЕСТЕ ВСПОМНИМ ИХ ИМЕНА	72
--------------------------------	----

МЕРЫ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ И ИХ ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ



Ольга ЛЮДВИКЕВИЧ,
соискатель Национального центра
законодательства и правовых
исследований Республики Беларусь

Дисциплинарная ответственность работников как вид юридической ответственности является одним из наиболее действенных механизмов, обеспечивающих надлежащее исполнение ими своих трудовых обязанностей, соблюдение правил охраны труда, предотвращение совершения новых дисциплинарных проступков. Однако это возможно только при обоснованном и юридически грамотном использовании мер такой ответственности.

В Трудовом кодексе Республики Беларусь (ТК) в отличие от иных кодифицированных нормативных правовых актов отсутствует понятие “мера дисциплинарной ответственности”. Под мерами дисциплинарной ответственности работников автор настоящей статьи понимает меры дисциплинарного взыскания и меры воздействия на нарушителей дисциплины труда.

Статья 198 ТК “Меры дисциплинарного взыскания” называет меры дисциплинарного взыскания, указывает, что для отдельных категорий работников с особым характером труда могут предусматриваться и иные меры взыскания, устанавливает исключительное право нанимателя выбирать адекватную совершенному дисциплинарному проступку и личности нарушителя дисциплины труда

меру дисциплинарного взыскания. Кроме того, анализируемая статья в ч. 4 предусматривает возможность применения “других мер”, таких как лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска [1]. Таким образом, содержание ст. 198 ТК в определенном смысле шире ее названия.

Рассматриваемая статья называет не только меры дисциплинарного взыскания, но и “другие меры”, которые в науке трудового права принято именовать мерами воздействия. И первые, и вторые есть меры дисциплинарной ответственности, последствия совершения дисциплинарного проступка, а их применение связано с фактической реализацией ответственности.

Поэтому с целью придания тождества названию и содержанию ст. 198 ТК ее название и ч. 1 следует изложить в новой редакции, а также дополнить статью частью, предшествующей ч. 1:

“Статья 198. Меры дисциплинарной ответственности

Мерами дисциплинарной ответственности являются меры дисциплинарного взыскания и меры воздействия.

К мерам дисциплинарного взыскания относятся:

замечание;

выговор;

увольнение (пункты 4, 5, 7, 8 и 9 статьи 42, пункт 1 статьи 47)”.

Представляется, что указанная редакция названия и ч. 1 ст. 198 ТК позволит не только привести название в соответствие ее содержанию, но и установит логическую связь между ст. 197 и ст. 198 ТК. Кроме того, меры, именуемые в действующем Кодексе “другими”, получат свое точное законодательное закрепление.

Вывод о необходимости введения в ст. 198 ТК термина “меры дисциплинарного воздействия” подтверждается и результатами исследований других ученых. Так, Е.А. Ковалёва полагает, что в целях единообразного понимания и применения таких мер на практике с учетом их нахождения в главе 14 ТК целесообразно в ст. 198 ввести новый термин — меры дисциплинарного воздействия [2, с. 17].

Применение увольнения как меры дисциплинарного взыскания в отличие от всех иных мер влечет прекращение трудовых отношений. Наложение же дисциплинарного взыскания преследует прямо противоположные цели — укрепление трудового отношения, обеспечение выполнения работником его трудовых обязанностей. Некоторые авторы настаивают на устранении этого противоречия путем исключения увольнения из числа мер дисциплинарного взыскания [3, с. 54—55].

Увольнение — самое серьезное последствие совершения работником дисциплинарного правонарушения, имеющее наибольшее карательное воздействие. Именно под страхом быть уволенными многие работники воздерживаются от нарушений дисциплины труда. Поэтому следует признать, что увольнение за совершение дисциплинарного проступка все же относится к мерам дисциплинарного взыскания. Тем более что фактическим основанием увольнения является именно дисциплинарный проступок (правонарушение).

В учебной литературе меры дисциплинарного взыскания в зависимости от содержания делятся на общие и специальные. Общими мерами дисциплинарного взыскания считаются замечание и выговор, специальными — увольнение [4, с. 501]. Такая классификация справедливо ставит увольнение в один ряд с мерами дисциплинарного взыскания.

Особый интерес в рассматриваемом вопросе вызывает количественный состав мер дисциплинарного взыскания. В трудовых кодексах Республики Беларусь и Российской Федерации их три: замечание, выговор, увольнение. В некоторых государствах, входивших ранее в состав СССР, в качестве мер дисциплинарного взыскания предусмотрены строгий выговор (Республика Молдова, Республика Туркменистан, Республика Казахстан) и штраф (Узбекистан, Азербайджан). Для законодательства стран дальнего зарубежья характерен большой набор дисциплинарных взысканий (понижение в должности, отстранение от работы, штраф и др.) [5, с. 174—175].

В этой связи некоторые российские ученые призывают к расширению перечня мер дисциплинарных взысканий. По мнению Ю.А. Жуковой, это позволило бы работодателю выбрать «такую меру ответственности, которая соответствовала тяжести совершенного проступка, обстоятельствам его совершения, личности виновного и имела реальное воздействие на позитивное поведение работника» [6, с. 91].

Для усиления психологического воздействия на нарушителя трудовой дисциплины она предлагает ввести следующие меры: задержка в повышении разряда, должности на максимальный период один год; ограничение продвижения по работе в течение действия дисциплинарного взыскания; строгий выговор; предупреждение о возможном увольнении [6, с. 159—160].

Выводы Ю.А. Жуковой заслуживают внимания законодателя, однако нуждаются в доработке. В частности, точное разграничение таких мер, как задержка в повышении разряда, должности на максимальный период один год и ограничение продвижения по работе в течение действия дисциплинарного взыскания (также в течение одного года), установить практически невозможно. Меры дисциплинарного взыскания должны быть закреплены в порядке от менее жестких к наиболее жестким. Предложенные Ю.А. Жуковой меры в сочетании с имеющимися делают это достаточно трудной задачей.

Российский ученый П.С. Бутов также считает необходимым дополнить перечень мер дисциплинарного взыскания — дисциплинарным штрафом. Он полагает, что «введение дисциплинарного штрафа будет способствовать надлежащему правовому регулированию дисциплины труда и окажет позитивное воздействие на формирование должного отношения работников к исполнению трудовых обязанностей» [7, с. 10]. П.С. Бутов убежден, что дисциплинарным штрафам в силу особой значимости надлежит отвести отдельную статью Трудового кодекса Российской Федерации, в которой следует обозначить условия и причины их применения [7, с. 10—11]. Исследователь приводит значимые аргументы в пользу законодательного закрепления дисциплинарных штрафов как наиболее эффективной меры взыскания.

По мнению автора настоящей статьи, прежде чем в перечень мер дисциплинарного взыскания вводить дисциплинарный штраф, нужно задуматься о последствиях такого шага. Невольно возникает уверенность в том, что применение дисциплинарных штрафов в основном окажется в интересах нанимателя и за каждый дисциплинарный проступок будет применяться именно эта мера. Фактически наниматель за счет заработной платы своих работников сможет удовлетворять собственные финансовые потребности, а дисциплинарная ответственность постепенно превратится в исключительно штрафную, что не соответствует ее правовой сущности.

Некоторое время в законодательстве о труде существовала такая мера дисциплинарного взыскания, как перевод на нижеоплачиваемую работу. Прекращение подобной практики стало закономерным и было вызвано восприятием белорусским законодателем международных норм о труде, запрещением принудительного труда, усилением гуманистического подхода к регулированию трудовых и связанных с ними отношений.

На основании Конвенции Международной организации труда (МОТ) № 29 “Относительно принудительного или обязательного труда” каждый член МОТ, который ратифицирует данную Конвенцию, обязуется упразднить применение принудительного или обязательного труда во всех его формах в возможно кратчайший срок (ст. 1) [8, с. 505—512].

Статья 1 Конвенции МОТ № 105 “Об упразднении принудительного труда” установила, что каждый член МОТ, ратифицирующий настоящую Конвенцию, обязуется упразднить принудительный труд и не прибегать к его использованию в качестве средства поддержания трудовой дисциплины. При этом на членов МОТ возлагается обязанность немедленной и полной отмены принудительного труда (ст. 2) [8, с. 512—514].

Несомненно, перевод на не обусловленную трудовым договором работу как следствие нарушения дисциплины труда является принудительным трудом, запрещенным названными конвенциями. Более того, перевод как вид изменения трудового договора исходя из ст. 30 ТК допускается только с письменного согласия работников за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 рассматриваемой статьи, а также ст.ст. 33 и 34 ТК [1].

Отметим, что общее правило о недопущении перевода в качестве меры дисциплинарного взыскания не является абсолютным. Так, по сути ч. 3 ст. 30 ТК “работники, обязанные возмещать расходы по содержанию детей, находящихся на государственном обеспечении, за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, нарушение трудовой дисциплины могут быть переведены нанимателем с согласия органа государственной службы занятости населения на другую работу” [1]. Речь идет о появлении еще одной самостоятельной категории работников — так называемых обязанных лиц, в отношении которой установлена дифференциация ответственности.

В вопросе о необходимом количестве мер дисциплинарного взыскания автор солидарен

с Е.А. Ковалёвой, которая полагает, что существующие меры дисциплинарной ответственности достаточны для поддержания дисциплины труда на надлежащем уровне [2, с. 39].

В соответствии со ст. 198 ТК к работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться и меры правового воздействия: лишение премии, изменение времени предоставления трудового отпуска и др. Виды и порядок применения этих мер определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными локальными нормативными правовыми актами [1].

Наличие в ТК мер воздействия, которые не характерны для законодательной практики других государств, и их неполное правовое регулирование порождает возникновение в правоприменении ряда проблем.

В научной литературе высказываются мнения о обоснованности таких мер. В.С. Венедиктов считает, что “ни один теоретик права не может доступно объяснить, какова юридическая природа иных правовых мер воздействия. Они не укладываются в понятие ни одного из известных видов ретроспективной юридической ответственности... Тем более, что есть и другая сторона, свидетельствующая о несостоятельности их существования... Так, применение большинства “изобретенных” законодателем мер “бьет” в первую очередь по лучшей части трудящихся. Ведь лишить премии или вознаграждения можно лишь того, кто их заработал” [3, с. 52].

В научной и практико-ориентированной литературе также неоднократно подчеркивалось, что локальное регулирование мер дисциплинарного воздействия таит в себе угрозу необоснованного расширения таких мер, прикрытия нанимателем под их видом штрафов, лишения надбавок, доплат и т.д. “Расширение иных мер воздействия может значительно ухудшить правовое положение работника. Рассчитывать на судебную защиту трудовых прав работников при столь либеральном по отношению к нанимателю подходе законодателя не приходится. Признать подобные правила локальных нормативных правовых актов и коллективных договоров недействительными в связи с ухудшением положения работников на основании части 2 статьи 7 ТК и части 1 статьи 362 ТК будет затруднительно, так как сам законодатель допускает в этих случаях расширение видов иных мер воздействия” [9, с. 91].

С другой стороны, широкое использование лишения премии без применения соответствующей меры дисциплинарного взыскания и отсутствие законодательной регламентации порядка возложения мер правового воздействия привели к тому, что последствия нарушения дисциплины труда приобрели преимущественно "штрафной" характер, что в сфере трудовых отношений, еще раз обратим внимание, недопустимо.

При лишении премии и возложении мер правового воздействия на нарушителя дисциплины труда не соблюдается порядок применения мер дисциплинарного взыскания, установленный ТК, не всегда выясняется наличие вины работника, поскольку согласно ст. 197 ТК процедура применения этих мер определяется локальными нормативными правовыми актами. Однако в правилах внутреннего трудового распорядка и коллективных договорах зачастую указывается лишь право нанимателя лишить премии работника или уменьшить продолжительность его отпуска на количество дней совершенных прогулов.

Четкой правовой регламентации порядка применения мер воздействия локальные нормативные правовые акты, как правило, не содержат, что не препятствует их фактическому применению к нарушившему дисциплину труда работнику. Такая ситуация вряд ли способствует практической реализации принципов законности и справедливости юридической ответственности и достижению ее целей. Кроме того, применение названных мер зачастую производится по истечении длительного времени после совершения дисциплинарного проступка или его обнаружения, что в значительной степени снижает эффективность наказания правонарушителя (работника).

Обзор судебной практики по делам о дисциплинарной ответственности работников свидетельствует о широком применении нанимателями мер правового воздействия. Одновременно отмечается, что нет единообразия по вопросу о том, нужно ли при применении иных мер правового воздействия соблюдать нормы ТК, в частности о порядке и сроках применения дисциплинарного взыскания.

Решением суда города Новополоцка удовлетворен иск П. об отмене приказа директора УО "Н." о лишении 50 % базового размера премии за нетактичное поведение с коллегами, что предусмотрено положением о премировании работников УО. В судебном заседании установлено, что данная мера

правового воздействия применена к истцу с нарушением сроков и порядка, предусмотренных ст.ст. 199 и 200 ТК [10, с. 30].

В другом случае решением суда Партизанского района города Минска удовлетворен иск З. к государственному предприятию "Б." об отмене приказа о лишении премии, поскольку наниматель в нарушение требований ст. 199 ТК не истребовал от работника объяснения при издании приказа и не ознакомил с ним работника. Определением судебной коллегии по гражданским делам Минского городского суда решение отменено, дело направлено на новое рассмотрение, так как лишение премии не является мерой дисциплинарного взыскания, в связи с чем установленные ст.ст. 199 и 200 ТК нормы могут не соблюдаться [10, с. 30].

Автор настоящей статьи выражает уверенность, что отсутствие единой судебной практики по вопросу применения мер воздействия подтверждает неопределенность правового регулирования в этой области, непрозрачность отношений между нанимателем и работником.

Одновременно Судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда Республики Беларусь подчеркивается, что при рассмотрении споров, связанных с применением мер правового воздействия, суды должны проверить, соблюдены ли нанимателем нормы локальных нормативных правовых актов, регулирующих основания, условия и порядок применения этих мер.

Один из возможных путей решения сложившейся в судебной практике проблемы предложен К.Л. Томашевским, который рекомендует, во-первых, ограничить нормами ТК нанимателя в возможности локального расширения видов иных мер дисциплинарного воздействия на работника, во-вторых, законодательно урегулировать пробельный вопрос о сроках применения мер дисциплинарной ответственности [9, с. 92].

Соглашаясь в целом с мнением К.Л. Томашевского, считаем необходимым полное законодательное регулирование порядка применения мер правового воздействия, что ограничит право нанимателя в выборе мер дисциплинарного воздействия, а также закрепит процедуру их применения.

Предлагаем название и ч. 1 ст. 198 ТК изложить в новой редакции, дополнив указанную статью частью, предшествующей ч. 1. С целью унификации белорусского законодательства об ответственности, установления логической связи между ст.ст. 197 и 198 ТК, данный Ко-

декс следует дополнить термином “меры дисциплинарной ответственности”; среди таких мер целесообразно выделить меры дисципли-

нарного взыскания и меры воздействия; на законодательном уровне урегулировать виды и порядок применения последних.

Список цитированных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Закон Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З; в ред. Закона Респ. Беларусь от 05.01.2013 г. // КонсультантПлюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО “Юр-Спектр”, Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2013.
2. Ковалёва, Е.А. Единство и дифференциация правового регулирования дисциплинарной ответственности работников (на основе законодательства Республики Беларусь и Российской Федерации о транспорте) / Е.А. Ковалёва. — Минск: Дикта, 2006. — 152 с.
3. Венедиктов, В.С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве / В.С. Венедиктов. — Харьков: Науч.-произв.-коммерч. фирма “Консум”, 1996. — 156 с.
4. Трудовое право: учебник / В.И. Семенков, Г.А. Василевич, Г.Б. Шишко [и др.]; под общ. ред. В.И. Семенкова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Минск: Амалфея, 2011. — 768 с.
5. Киселёв, И.Я. Сравнительное трудовое право: учеб. / И.Я. Киселёв. — М.: ТК “Велби”, 2005. — 360 с.

6. Жукова, Ю.А. Дисциплинарная ответственность работников как правовое средство обеспечения исполнения трудовых обязанностей: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Ю.А. Жукова; Саратовск. гос. акад. права. — Саратов, 2005. — 181 с.
7. Бутов, П.С. Совершенствование материальных и процедурно-процессуальных норм о применении дисциплинарной ответственности работников по трудовому праву Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / П.С. Бутов; Челябинск. гос. ун-т — Челябинск, 2005. — 232 с.
8. Права человека: междунар.-прав. документы и практика их применения: в 4 т. — Т. 2 / сост. Е.В. Кузнецова. — Минск: Амалфея, 2009. — 824 с.
9. Томашевский, К. Закрепление мер дисциплинарной и коллективной ответственности в трудовом праве на локальном уровне / К. Томашевский // Юрист. — 2010. — № 3. — С. 90—92.
10. О практике рассмотрения судами споров о дисциплинарной ответственности работников (по материалам обзора) // Судовы веснік. — 2012. — № 3. — С. 18—30.

Статья посвящена вопросам правового регулирования мер дисциплинарной ответственности работников, под которыми автором статьи понимается совокупность мер дисциплинарного взыскания и мер воздействия. В статье указаны некоторые недостатки правового регулирования таких мер и предложены пути совершенствования их правовой регламентации, а также рассмотрены проблема целесообразности дополнения перечня мер дисциплинарного взыскания и некоторые другие актуальные вопросы.

The article is devoted to the questions of legal regulation of the measures of disciplinary liability of employees. These measures are understood as a sum of measures of disciplinary liability and influence measures. The article traces some drawbacks of legal regulation of such measures, offers ways of improvement of their legal regulation, and studies the problem of necessity to supplement the list of measures of disciplinary liability as well as some other topical problems.

Научный рецензент статьи: кандидат юридических наук, доцент Т.Н. Важенкова

Дата поступления статьи в редакцию: 21.11.2013

РЕПОЗИТОРИЙ БГАИ