

**О. Н. Людвикивич**, кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой гражданских и уголовно-правовых дисциплин учреждения образования «Барановичский государственный университет»

УДК 349.225.6(476)

## ЛИШЕНИЕ ПРЕМИИ КАК МЕРА ВЗЫСКАНИЯ И МЕРА ВОЗДЕЙСТВИЯ: НАИБОЛЕЕ ВАЖНЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

### Аннотация

Закон «О внесении изменений в законы» вступил в силу 28 января 2020 г. Данным нормативным правовым актом внесены изменения в правовое регулирование дисциплинарной ответственности работников. Тем не менее отдельные проблемы, касающиеся правовой регламентации лишения премии, не получили четкого законодательного решения.

Статья посвящена анализу правового регулирования лишения премии. В статье обозначены отдельные дискуссионные вопросы, возникающие при реализации лишения премии, а также предложены меры, направленные на совершенствование законодательства в данной области.

**Ключевые слова:** дисциплинарная ответственность, меры дисциплинарного взыскания, меры воздействия, лишение премии, стимулирующие выплаты.

### Введение

Анализ содержания ст. 198 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) позволяет сделать вывод о том, что лишение премии может применяться нанимателями и как мера дисциплинарного взыскания, и как мера воздействия на нарушителя дисциплины. Данная проблема в правовом регулировании приводит к возникновению сложностей при реализации нанимателями указанных мер и требует их разграничения.

На основании п. 3 ч. 1 ст. 198 «Меры дисциплинарного взыскания» ТК нанимателям предоставляется право лишать работников полностью или частично стимулирующих выплат на срок до 12 месяцев, то есть реализовывать лишение премии как меру дисциплинарного взыскания [1].

В соответствии с ч. 4 ст. 198 ТК к работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться такие меры, как лишение премии, изменение времени предоставления отпуска и др. [1]. Указанные меры относятся к «другим мерам» и не являются мерами дисциплинарного взыскания. Таким образом, наименование ст. 198 ТК в определенном смысле

уже ее содержания, поскольку в данной статье закреплены не только меры дисциплинарного взыскания (в том числе лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до 12 месяцев), но и иные меры, которые в научной литературе принято называть дополнительными мерами воздействия, или мерами дисциплинарного воздействия.

### Основная часть

Называя признаки мер дисциплинарного взыскания: относительно определенный характер (имеется свобода применения меры наказания как одного из прав нанимателя); личностный характер, поскольку влияют на положение субъекта, к которому применяются; альтернативный характер (дают возможность выбора между различными мерами взыскания); кумулятивный характер (допускают помимо мер взыскания применение также мер воздействия) [2, с. 39–40], – Е. А. Ковалева подчеркивает необходимость введения в ст. 198 ТК термина «меры дисциплинарного воздействия». Автор полагает, что в целях единообразного понимания и применения таких мер на практике с учетом их нахождения в гл. 14 указанного

Кодекса целесообразно положения ст. 198 дополнить новым термином «меры дисциплинарного воздействия» [2, с. 17].

Поскольку лишение премии и другие меры дисциплинарного воздействия применяются за совершение дисциплинарного проступка и размещены в гл. 14 «Дисциплинарная ответственность работников» ТК, они могут быть отнесены к мерам дисциплинарной ответственности. Под дисциплинарной ответственностью нами понимаются последствия совершения дисциплинарного проступка, выражающиеся в применении к работнику нанимателем мер дисциплинарной ответственности (мер дисциплинарного взыскания и (или) мер дисциплинарного воздействия) в порядке, предусмотренном законодательством о труде. Мнение о целесообразности включения мер воздействия в состав мер дисциплинарной ответственности, возможно, вызовет определенные аргументированные возражения. Однако, по нашему мнению, следует различать лишение премии (лишить премии ввиду нарушения дисциплины можно только работника, заработавшего ее) и непредставление к премированию. Последнее может иметь место и без совершения работником дисциплинарного проступка. Наниматель, например, вправе не представить к премированию в случае, если работник не достиг определенного результата, ожидаемого нанимателем. Но при этом о нарушении дисциплины речи не идет. Представляется, что укоренение такого подхода в трудовом праве позволит избежать необоснованного применения лишения премии как меры воздействия.

Виды и порядок применения мер дисциплинарного воздействия определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением и иными локальными правовыми актами [1].

Отметим, что единственной мерой дисциплинарного воздействия, которой посвящена отдельная статья ТК, является сокращение продолжительности трудового отпуска за прогул без уважительной причины (ст. 181). В соответствии с названной статьей за прогул без уважительной причины наниматель вправе уменьшить работнику продолжительность трудового отпуска на количество дней прогула. При этом продолжительность отпуска должна оставаться не менее 24 календарных дней [1].

Таким образом, меры дисциплинарного воздействия надлежащего отражения в нормах ТК не

получили. Данный законодательный пробел влечет негативные последствия в практической сфере.

В связи с этим отметим, что ни Трудовой кодекс Российской Федерации, ни Трудовой кодекс Туркменистана не содержат аналогичных норм, позволяющих работодателям применять не только меры дисциплинарного взыскания, но и какие-либо дополнительные меры [3; 4].

Поскольку лишение премии и другие меры дисциплинарного воздействия применяются за «совершение дисциплинарного проступка», как уже отмечалось, они могут быть отнесены к мерам дисциплинарной ответственности. Однако такой, казалось бы, логичный вывод не согласуется с п. 4 ч. 2 ст. 261<sup>2</sup> ТК, в котором предусмотрено в качестве обязательного условия контракта уменьшение (лишение) премий всех видов «независимо от привлечения к дисциплинарной ответственности» за отсутствие на рабочем месте без уважительных причин, несвоевременное исполнение или неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин и использование государственного имущества не в служебных целях. Вместе с тем следует особо подчеркнуть, что указанные нарушения, бесспорно, являются дисциплинарными проступками. В ТК содержится внутреннее противоречие, которое, на наш взгляд, подлежит устранению. Таким образом, п. 4 ч. 2 ст. 261<sup>2</sup> следует изложить в новой редакции: *«уменьшение (лишение) премий всех видов независимо от применения меры дисциплинарного взыскания за отсутствие на рабочем месте без уважительных причин, несвоевременное исполнение или неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин и использование государственного имущества не в служебных целях».*

В постановлении Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 февраля 2012 г. № 29 «Об утверждении Рекомендаций по премированию работников коммерческих организаций по результатам финансово-хозяйственной деятельности» (утратило силу) [5] давалось определение термина «депремирование», а также перечислялись упущения в работе, за которые наниматель мог уменьшить размер премии либо лишить работника премии полностью. Под депремированием понималось уменьшение размеров премий работников или полное лишение премии за конкретные упущения в работе, перечень которых устанавливается нанимателем и включается в положение о премировании (п. 2 Рекомендаций).

## СТАВИМ ПРОБЛЕМУ

В соответствии с п. 40 данного нормативного правового акта размер премий мог быть снижен: за нарушение технологических режимов, инструкций, что привело к снижению качества продукции, порче материалов, поломке инструментов и оборудования; утрату или порчу товароматериальных ценностей в результате нарушений правил учета и хранения; предоставление недостоверной информации; низкое качество работы, выпуск брака; нарушение правил и норм охраны труда. В п. 41 Рекомендаций предусматривалось, что работники могут лишаться премии полностью за прогул, появление на работе в состоянии опьянения или распитие спиртных напитков на рабочем месте или в рабочее время; совершение по месту работы хищения имущества нанимателя [5]. В п. 42 закреплялось, что полное или частичное лишение премии производится за период, в котором было совершено упущение в работе, и оформляется приказом (распоряжением) нанимателя.

Рекомендациями не регулировались иные вопросы лишения премии, например, необходимость затребования у работника объяснительной записки, сроки, в течение которых наниматель должен решить вопрос об уменьшении или лишении премии, обязанность нанимателя ознакомить работника с приказом и т. п.

Следует отметить, что общие положения, которые были предусмотрены Рекомендациями, включены в локальные правовые акты нанимателей, регулирующие вопросы премирования и уменьшения либо лишения премий, и продолжают действовать до настоящего времени.

Таким образом, в правовом регулировании лишения премии образовался вакуум, который заполняется правилами, определенными самими нанимателями. В силу отсутствия нормативного правового акта, регламентирующего вопросы лишения премии, у нанимателей не выработался единообразный подход при установлении порядка применения рассматриваемой меры дисциплинарного воздействия. В связи с этим позволим себе высказать мнение о том, что все вопросы ответственности должны быть четко урегулированы на законодательном уровне.

В отечественной 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. п. «Расширение иных мер воздействия может значительно ухудшить правовое положение работника. При этом 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 Трудового кодекса Республики Беларусь и части 1 статьи 362 Трудового кодекса Республики Беларусь будет затруднительно, так как сам законодатель допускает в этих случаях расширение видов иных мер воздействия» [6, с. 91].

В то же время широкое использование лишения премии без применения соответствующей меры дисциплинарного взыскания и отсутствие законодательной регламентации порядка возложения мер дисциплинарного воздействия привели к тому, что последствия нарушения дисциплины труда приобрели преимущественно «штрафной» характер, что в сфере трудовых отношений недопустимо.

При лишении премии и возложении иных мер воздействия на нарушителя дисциплины труда не соблюдается порядок применения мер дисциплинарного взыскания, установленный ТК, не всегда выясняется наличие вины работника, поскольку в соответствии со ст. 197 ТК, как уже отмечалось, процедура применения этих мер определяется локальными правовыми актами. Однако в правилах внутреннего трудового распорядка, 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 дисциплинарного воздействия локальные правовые акты, как правило, не содержат, но на практике это не является препятствием для их фактического применения к нарушившему дисциплину труда работнику. Такая ситуация вряд ли способствует фактической реализации принципов законности и справедливости юридической ответственности и достижению ее цели. Кроме того, такие меры нередко применяются по истечении продол-

жительного времени после совершения дисциплинарного проступка или его обнаружения, что в значительной степени снижает эффективность наказания правонарушителя (работника).

В соответствии с п. 6 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28 июня 2012 г. № 4 «О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников» меры правового воздействия не должны противоречить законодательству. Кроме того, такие меры могут быть оспорены работником, в том числе и в случаях, когда дисциплинарное взыскание к работнику не применялось [7].

Анализ судебной практики по делам о дисциплинарной ответственности работников свидетельствует о широком использовании нанимателями мер дисциплинарного воздействия. Одновременно отмечается отсутствие единообразия по вопросу о том, необходимо ли при применении указанных мер соблюдать нормы ТК, в частности о порядке и сроках применения дисциплинарного взыскания [8, с. 30]. Так, решением суда г. 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 указанного УО. В судебном заседании установлено, что данная мера воздействия применена к истцу с нарушением сроков и порядка, предусмотренных ст. 199 и 200 ТК [8, с. 30].

В другом случае решением суда Партизанского района г. Минска удовлетворен иск З. к государственному предприятию «Б» об отмене приказа о лишении премии, поскольку наниматель в нарушение норм 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. 199 и 200 ТК порядок и сроки применения мер дисциплинарного взыскания могут не соблюдаться [8, с. 30].

Полагаем, что отсутствие единства судебной практики по вопросу применения мер дисциплинарного воздействия подрывает доверие к судеб-

ной власти и подтверждает наличие правовой неопределенности в регламентации этой области отношений между нанимателем и работником.

Вместе с тем при рассмотрении споров, связанных с применением мер дисциплинарного воздействия, суды должны проверить, соблюдены ли нанимателем нормы локальных правовых актов, регулирующих основания, условия и порядок применения данных мер.

Порядок применения мер дисциплинарного воздействия может включать размеры уменьшения премии (поощрительного отпуска и т. п.) в зависимости от тяжести проступка, увязку применения указанных мер с оформлением дисциплинарного взыскания приказом [9, с. 44].

С учетом указанных обстоятельств обоснованным представляется мнение А. А. Греченкова о необходимости более четкой правовой регламентации иных мер дисциплинарного воздействия и даже возможности выделения их в отдельную статью ТК [10, с. 168].

Один из способов решения сложившейся в судебной практике проблемы предложен и К. Л. Томашевским, который считает необходимым, 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 этих мер дисциплинарной ответственности [11, с. 92].

По поводу эффективности лишения премии как меры дисциплинарного воздействия в литературе изложены различные точки зрения.

Так, В. С. Венедиктов полагает, 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» [12, с. 52]. Л. А. Сыроватская также считает необходимым отменить меры дисциплинарного воздействия, поскольку они «перегружают» законодательство [13, с. 20]. Российский законодатель отказался от

## СТАВИМ ПРОБЛЕМУ

использования таких мер и предусмотрел, что ответственность работника не может быть выше, чем предусмотренная Трудовым кодексом [3].

Помимо проблемы правового регулирования лишения премии как меры дисциплинарного воздействия на практике существует проблема ее разграничения с такой мерой дисциплинарного взыскания, как лишение выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев (п. 3 ч. 1 ст. 198 ТК). Указанная мера дисциплинарного взыскания впервые была закреплена в Декрете Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» [14]. Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «О внесении изменений в законы» [15] данная мера закреплена среди прочих мер дисциплинарного взыскания в ст. 198 ТК.

В связи с этим отметим, что в законодательстве четко не определен перечень выплат стимулирующего характера: в соответствии со ст. 63 ТК Республики Беларусь формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора [1]. В специальной литературе по рассматриваемому вопросу высказываются различные мнения. Так, одни авторы предполагают, что к таким выплатам относятся различного рода доплаты, надбавки и премии [16, с. 12], другие считают, что речь идет не о лишении премий, «а о лишении повышений к тарифным ставкам (окладам) и надбавок, которые носят стимулирующий характер, в отличие от премий, которые имеют поощрительное значение» [17, с. 17].

В комментарии Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь к Декрету № 5 указывалось, что к дополнительным выплатам стимулирующего характера следует относить ежемесячные, ежеквартальные премии, повышение тарифной ставки (оклада) до 50 % и др. [18, с. 10]. Изложенное свидетельствует о необходимости точного законодательного определения сущности и системы дополнительных выплат стимулирующего характера.

По мнению Е. А. Ковалевой, с учетом появления новой меры дисциплинарного взыскания и ее закрепления в ст. 198 ТК требуется согласование

ч. 1 и ч. 4 указанной статьи, в связи с чем в ч. 4 «следует исключить слова “лишение премий”, поскольку в настоящее время это мера дисциплинарного взыскания» [19, с. 90]. Отдельные авторы отмечают, что «с принятием Декрета № 5 должны существенным образом измениться не только меры, но и порядок применения дисциплинарных взысканий. Так как согласно ст. 199 ТК за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание, лишение премии и одновременное объявление замечания или выговора теперь становится невозможным» [20, с. 11].

В научной литературе представлена и иная, по нашему мнению, ошибочная позиция, согласно которой лишение премии – это исключительно мера дисциплинарного взыскания. «...Лишить работника премии в качестве меры воздействия, не являющейся дисциплинарным взысканием, ... не представляется возможным. Полагаем, что во избежание нарушений законодательства нанимателям при депремировании работников все же следует исходить из того, что такое депремирование считается дисциплинарным взысканием. Наряду с депремированием работнику не может быть объявлено замечание или выговор. В случае увольнения работника в качестве меры дисциплинарного взыскания он не может быть одновременно депремирован при наличии оснований для выплаты премии...» [21]. Данное мнение вступает в противоречие с ч. 4 ст. 198 ТК.

Полагаем, что наниматель вправе применить лишение премии за период, в котором был совершен дисциплинарный проступок, как меру воздействия, что дает ему право одновременно наложить дисциплинарное взыскание либо лишить работника премии на определенный период (до 12 месяцев) в будущем, то есть применить меру дисциплинарного взыскания, предусмотренную п. 3 ч. 1 ст. 198 ТК, с одновременным применением мер воздействия. Такой вывод следует из содержания ч. 4 ст. 198 ТК. При использовании лишения премии как меры дисциплинарного взыскания нанимателю необходимо соблюдать порядок применения таких мер, установленный в ст. 199 ТК. Однако возможность выбора мер, применяемых к работнику, одновременно требует от нанимателя разграничения в локальных правовых актах оснований и порядка их применения, а также единого подхода при фактической реализации данных мер.

## Заключение

Таким образом, вопросы лишения премии нуждаются в более тщательном правовом регулировании. Прежде всего следует признать, что меры воздействия являются мерами дисциплинарной ответственности. Кроме того, считаем целесообразным на законодательном уровне:

- закрепить перечень мер дисциплинарного воздействия и общий порядок их применения;
- определить выплаты, которые относятся к стимулирующим;

– придать согласованность нормам, регулирующим дисциплинарную ответственность, и особенности труда работников, работающих по контракту.

Полагаем, что реализация указанных мер позволит обеспечить единообразие правоприменительной практики, определенность отношений между работником и нанимателем при привлечении к дисциплинарной ответственности, а также избежать возникновения индивидуальных трудовых споров.

## Список цитированных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г. № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 18.07.2019 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.
2. Ковалева, Е. А. Единство и дифференциация правового регулирования дисциплинарной ответственности работников: на основе законодательства Республики Беларусь и Российской Федерации о транспорте / Е. А. Ковалева. – Минск : Дикта, 2006. – 152 с.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 29.12.2020 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2021.
4. Трудовой кодекс Республики Туркменистан [Электронный ресурс] : 18 апр. 2009 г. № 30-IV : в ред. Закона Респ. Туркменистан от 22.08.2020 г. // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравоИнформ». – Режим доступа: [http://base.spinform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=27704](http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=27704). – Дата доступа: 10.01.2021.
5. Об утверждении Рекомендаций по премированию работников коммерческих организаций по результатам финансово-хозяйственной деятельности : постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.02.2012 г., № 29 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021 (утратило силу).
6. Томашевский, К. Закрепление мер дисциплинарной и коллективной ответственности в трудовом праве на локальном уровне / К. Томашевский // Юрист. – 2010. – № 3. – С. 90–92.
7. О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верхов. Суда Респ. Беларусь, 28 июня 2012 г., № 4 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.
8. О практике рассмотрения судами споров о дисциплинарной ответственности работников (по материалам обзора) // Суд. весн. – 2012. – № 3. – С. 18–30.
9. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь : для профессионалов : в 40 вып. / гл. ред. В. И. Кривой. – Могилев : Могилев. обл. укрупн. тип., 2007–2008. – Вып. 17 : Глава 14. Дисциплинарная ответственность (статьи 197–204) / В. И. Кривой, Е. А. Ковалева. – 2007. – 227 с.
10. 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. Свиргун. – Минск : Акад. МВД Респ. Беларусь, 2015. – 199 с.
11. Томашевский, К. Л. Система источников трудового права в условиях глобализации и интеграции : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / К. Л. Томашевский ; Белорус. гос. ун-т. – Минск, 2014. – 51 с.
12. Венедиктов, В. С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве / В. С. Венедиктов. – Харьков : Консум, 1996. – 136 с.
13. Сыроватская, Л. А. Ответственность по трудовому праву : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Л. А. Сыроватская ; Моск. юрид. ин-т. – М., 1991. – 41 с.
14. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 15 дек. 2014 г., № 5 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

## СТАВИМ ПРОБЛЕМУ

15. О внесении изменений в законы : Закон Респ. Беларусь, 18 июля 2019 г., № 219-3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.
16. Савельева, О. Выплаты стимулирующего характера: поощрение и наказание / О. Савельева // Гл. бухгалтер. – 2015. – № 1. – С. 12–13.
17. Томашевский, К. Л. Повышение требований к руководящим кадрам и ослабление гарантий трудовых прав работников / К. Л. Томашевский // Трудовое и соц. право. – 2015. – № 1. – С. 15–20.
18. Комментарий к Декрету Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций // Труд и заработ. плата. – 2015. – № 1. – С. 9–14.
19. Ковалева, Е. А. Совершенствование института дисциплинарной ответственности / Е. А. Ковалева // Пром.-торговое право. – 2016. – № 4. – С. 89–92.
20. Коршунов, Д. Когда расширение прав не радует / Д. Коршунов // Юрид. мир. – 2015. – № 1. – С. 8–16.
21. Гадлевская, Е. Депремирование работника: проблемы правового регулирования / Е. Гадлевская // АПС «Бизнес-ИНФО» : Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «Профессиональные правовые системы. – Минск, 2021.

*Summary*

The Law «About modification of laws» on January, 28th, 2020 has come into force. This legal act makes changes to legal regulation of a disciplinary responsibility of workers. Nevertheless, the separate problems, deprivations of bonus at work concerning to a legal regulation, have not received the accurate legislative decision.

Article is devoted the analysis of legal regulation of deprivation of the bonus at work. In article the separate debatable questions arising at realisation of deprivation of the bonus at work are designated, and also the measures directed on perfection of the legislation in the field are offered.

**Keywords:** disciplinary liability, disciplinary measures, measures of influence, deprivation of bonuses, incentive payments.

Статья поступила в редакцию 11.03.2021

## ПОДПИСКА НА ВТОРОЕ ПОЛУГОДИЕ 2021 г.

«Трудовое и социальное право» – научно-практический журнал, в котором публикуются статьи по актуальным вопросам трудового права и права социального обеспечения, обзоры законодательства о труде, итоги круглых столов, семинаров, конференций, конкурсов, судебная практика, рецензии на новые книги и многое другое. Журнал выходит ежеквартально (в марте, июне, сентябре и декабре).

*Оформить подписку на журнал «Трудовое и социальное право» можно в любом отделении РУП «Белпочта».*

### Подписные индексы:

**00108** – для индивидуальных подписчиков;

**001082** – для предприятий и организаций