

Министерство образования и науки Российской Федерации
«Южно–Уральский государственный университет»
Юридический институт
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

ДОПУСТИТЬ
К ЗАЩИТЕ
Зав.кафедрой ТСПиП
к.ю.н., доцент
_____ Г.Х. Шафикова
« 21 » мая 2018 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ СТРАН –
УЧАСТНИЦ ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА
ЮУрГУ – 40.03.01 – 2018. – 1331 – 1839 – Ю–579

Научный руководитель
выпускной
квалификационной работы
Зав. кафедрой ТСПиП
к.ю.н., доцент
_____ Шафикова Г.Х.,
« 21 » мая 2018 г.

Автор выпускной
квалификационной работы
студент группы
Ю–579
_____ Безрукова А.В.
« 21 » мая 2018 г.

Нормоконтролер
доцент кафедры
_____ Филиппова Э.М.
« 21 » мая 2018 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1 ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАК ВИД ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В СТРАНАХ ЕАЭС.....	7
1.1 Цели создания ЕАЭС и страны–участники ЕАЭС.....	7
1.2 Понятие дисциплинарной ответственности по трудовому законодательству стран ЕАЭС.....	13
ГЛАВА 2 ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ: ПОНЯТИЕ, ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В СТРАНАХ ЕАЭС.....	28
2.1 Понятие дисциплинарного взыскания и правовое регулирование в трудовом праве России.....	28
2.2 Понятие дисциплинарного взыскания и правовое регулирование в трудовом праве Белоруссии.....	43
2.3 Понятие дисциплинарного взыскания и правовое регулирование в трудовом праве Армении.....	51
2.4 Понятие дисциплинарного взыскания и правовое регулирование в трудовом праве Киргизии.....	57
2.5 Понятие дисциплинарного взыскания и правовое регулирование в трудовом праве Казахстана.....	64
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	74
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	78

ВВЕДЕНИЕ

Евразийский экономический союз (далее ЕАЭС) – достаточно новая интеграция, образованная 01 января 2015 года, пришедшая на смену Евразийскому экономическому сообществу, упраздненному в 2014 году. Являясь молодым объединением, ЕАЭС весьма активно формирует и совершенствует правовую базу. При этом трудовое законодательство стран–участниц ЕАЭС (Россия, Армения, Беларусь, Казахстан, Кыргызстан) на сегодняшний день содержит некоторые различия. Невзирая на то, что законодательство стран–участниц объединяет единая «советская» доктрина, модернизация законодательной базы в каждом из государств развивалась по своим направлениям. Различия можно заметить как в терминологии, так в структуре нормативно–правовых актов, позициях в развитии того или иного института права. Следовательно, требуется проведение сравнительного исследования для выявления отличий, обнаружения позитивных примеров организации трудового законодательства и разработки единой стратегии гармонизации трудового законодательства стран–участниц ЕАЭС.

Локальная интеграция стран на бывшем советском пространстве, которая сопровождается процессами сближения и гармонизации законодательства, возникновением внегосударственных образований с особой правотворческой компетенцией и появлением новых видов правовых актов, безусловно, оказывает влияние на правовые институты, как России, так и иных суверенных государств, образовавшихся в результате распада СССР. В результате таких интеграций появляется вненациональная правовая база, которая неотвратимо воздействует на национальное законодательство каждой из стран. Поэтому возникает потребность в определении системных связей между вненациональным и национальным правом.

Кроме того, актуальность темы обуславливается возрастающей глобализацией. Глобализация, т.е. общемировой процесс интеграции политики,

экономики, культуры и иных сфер человеческой жизни, влияет и на правовые системы современных государств.

Увеличиваются и объемы миграции трудовых сил, возрастает количество транснациональных корпораций, имеющих широкую сеть филиалов по всему миру, благодаря чему они могут позволить своим сотрудникам переводиться внутри организации на вакантные рабочие места в различных странах. Всё это, а также активная позиция профсоюзов и работодателей выявляет необходимость в изучении влияния процессов глобализации на систему трудового законодательства, исследовании правовой природы и места в этой системе новых источников (глобальных трудовых договоров, кодексов транснациональных корпораций).

Правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений стало более системным с принятием Трудовых кодексов (далее ТК) в каждой из стран–участниц ЕАЭС. В то же время, действующие редакции ТК государств–членов ЕАЭС имеют некоторые (порой значительные) расхождения (как в терминологии, так и по содержанию), в связи с чем не позволяют в полной мере выстроить общую систему источников регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, которая бы охватывала национальные, международные и наднациональные акты. Пробелы и противоречия в действующем трудовом законодательстве создают трудности у судей и иных правоприменителей, приводят к судебным ошибкам при разрешении трудовых споров, снижают эффективность действия норм трудового права, ведут к ущемлению трудовых прав работников, а в отдельных случаях к дисциплинарным взысканиям и работодателей (нанимателей).

Создание единого рынка труда со свободным движением рабочей силы, заявленное как одна из целей создания ЕАЭС, предполагает и создание гармонизированного трудового законодательства России, Казахстана, Армении, Кыргызстана и Беларуси. Настоящее сравнительное исследование трудового законодательства и института дисциплинарной ответственности каждой из стран–

участниц ЕАЭС может оказать помощь в создании наиболее успешной системы трудового законодательства, которая могла бы применяться как на территории Российской Федерации, так и иных в странах–участницах ЕАЭС.

Теоретические и практические проблемы изучения и применения отдельных правовых институтов стран–участниц ЕАЭС: дисциплинарной ответственности и дисциплинарных взысканий, применение которых зачастую являются предметом судебных споров, составляют сложную научную задачу, которая ранее еще не была предметом монографических исследований в России, Беларуси и других странах.

Сложность данной проблемы объясняется, во–первых, национальной спецификой трудового законодательства России, Армении, Казахстана, Кыргызстана и Беларуси, спецификой их функционирования; во–вторых, влиянием процессов глобализации на системы национального права каждой из стран; в–третьих, наличием противоречий отдельных источников трудового права друг другу, наличием некоторой неопределенностью в иерархии.

Несмотря на то, что в российской науке трудового права и правовой доктрине некоторых стран СНГ за последние два десятка лет был опубликован ряд научных работ, подробно комплексных сравнительных исследований темы дисциплинарных взысканий не было. Это ещё раз обозначает актуальность теоретико–прикладного исследования проблем дисциплинарной ответственности в странах–участницах Евразийского экономического союза.

Так, целью выпускной квалификационной работы стали выработка и сравнение понятия дисциплинарной ответственности на основе трудовых законодательных актов стран–участниц ЕАЭС.

Для достижения указанной цели необходимо решить ряд задач:

- изучить состав, структуру и цели создания ЕАЭС;
- разработать понятие дисциплинарной ответственности на основании трудовых кодексов каждой из стран–участниц ЕАЭС;

– выявить общие черты законодательных баз, регулирующих трудовые правоотношения, а также различия в отражении дисциплинарной ответственности в ТК этих стран;

– рассмотреть определения понятия дисциплинарных взысканий в Российской Федерации, Республике Казахстан, Республики Беларусь, Республики Армения, Киргизской Республике.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы стали правовые отношения, складывающиеся в связи с применением дисциплинарной ответственности. Предметом исследования выступают нормы, регулирующие применение дисциплинарной ответственности, содержащиеся в законодательстве России, Беларуси, Казахстане, Армении и Киргизии.

Выбор объекта и предмета исследования обусловлен новизной выбранной темы, ее универсальной значимостью в евразийском регионе, предполагающей анализ отечественных и зарубежных научных и нормативных источников.

Методологическую основу выпускной квалификационной работы составил комплекс общенаучных (системно-структурного, системно-функционального, аналитического) и научных методов исследования (сравнительно-правовой, формально-юридический, законы логики и других методов познания действительности).

Нормативную основу выпускной квалификационной работы оставили международно-правовые акты ЕАЭС, национальное законодательство стран-участниц (трудовые кодексы, федеральные законы, законы, уставы и т.д.).

Структура работы определена целями и задачами выпускной квалификационной работы и состоит из двух глав и семи параграфов.

ГЛАВА 1 ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАК ВИД ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В СТРАНАХ ЕАЭС

1.1 Цели создания ЕАЭС и страны–участники ЕАЭС

Евразийский экономический союз (далее – ЕАЭС) – это международная организация региональной экономической интеграции, обладающая международной правосубъектностью и учрежденная Договором о Евразийском экономическом союзе¹. Государствами–членами Евразийского экономического союза являются Республика Армения, Республика Беларусь, Республика Казахстан, Кыргызская Республика и Российская Федерация.

Союз был образован 1 января 2015 г., таким образом, заменил Евразийское экономическое сообщество (ЕврАзЭС, действовавшее в 2000–2014 гг.).

В ЕАЭС обеспечивается свобода движения товаров, услуг, капитала и рабочей силы, а также проведение скоординированной, согласованной или единой политики в отраслях экономики.

В рамках ЕАЭС:

- функционирует внутренний рынок товаров и услуг;
- применяется общий таможенный тариф ЕАЭС и иные единые меры регулирования внешней торговли товарами с третьими государствами;
- действует общий режим торговли товарами в отношении третьих стран;
- осуществляется общее таможенное регулирование;
- осуществляется свободное перемещение товаров между территориями государств ЕАЭС без применения таможенного декларирования и государственного контроля (транспортного, санитарного, ветеринарно–санитарного, карантинного фитосанитарного).

В отношении третьих стран ЕАЭС применяются общие меры нетарифного регулирования, такие как:

¹ Договор о Евразийском экономическом союзе (Подписан в г. Астане 29.05.2014) // [электронный ресурс] <http://www.eurasiancommission.org>.

- запрет ввоза/вывоза товаров;
- количественные ограничения ввоза/вывоза товаров;
- исключительное право на экспорт/импорт товаров;
- автоматическое лицензирование (наблюдение) экспорта/импорта товаров;
- разрешительный порядок ввоза/вывоза товаров.

ЕАЭС образован на базе Таможенного союза и Единого экономического пространства России, Белоруссии и Казахстана (до 2015 г. действовали в рамках ЕврАзЭС). Впервые о создании Евразийского экономического союза было заявлено президентами РФ Дмитрием Медведевым, Белоруссии Александром Лукашенко и Казахстана Нурсултаном Назарбаевым в Декларации о Евразийской экономической интеграции, подписанной 18 ноября 2011 г. на встрече в Москве¹.

29 мая 2014 г. в Астане главы России, Казахстана и Белоруссии Владимир Путин, Нурсултан Назарбаев и Александр Лукашенко подписали Договор о Евразийском экономическом союзе (ратифицирован Россией 3 октября, Казахстаном и Белоруссией 9 октября 2014 г.)¹.

В 2011 г. о намерении войти в состав ЕАЭС выступила Киргизия, в 2013 г. – Армения. Договор о присоединении к союзу Армении был подписан 10 октября 2014 г. в Минске (фактически республика стала участником ЕАЭС с 1 января 2015 г.). 23 декабря того же года в Москве аналогичный договор заключила и Киргизия. 8 мая 2015 г. в Москве участники интеграции подписали документы о присоединении Киргизии к Договору о ЕАЭС. 20 мая договор был ратифицирован парламентом республики, 21 мая подписан президентом. К 6 августа 2015 г. завершены ратификационные процедуры по включению Киргизии в состав ЕАЭС; 12 августа 2015 г. Договор о присоединении Киргизии к ЕАЭС вступил в силу².

¹ Договор о Евразийском экономическом союзе (Подписан в г. Астане 29.05.2014) // [электронный ресурс] <http://www.eurasiancommission.org>.

² Договор о присоединении Республики Кыргызстан к Договору о Евразийском экономическом союзе от 12 августа 2015 года (Подписан в г. Минске 21.12.2014) // [электронный ресурс] <http://www.eurasiancommission.org>.

Высшим органом ЕАЭС является Высший Евразийский экономический совет, состоящий из президентов государств–членов союза. Его заседания проводятся минимум один раз в год. Первое заседание с момента начала работы ЕАЭС состоялось 8 мая 2015 г. в Кремле.

Главы правительств государств-участников также входят в Евразийский межправительственный экономический совет. Совет обеспечивает контроль исполнения решений Высшего совета на уровне президентов, дает указания Евразийской экономической комиссии, а также осуществляет иные функции.

Заседания совета проводятся минимум два раза в год. Первое состоялось 6 февраля 2015 г. в Горках, в подмосковной резиденции главы российского правительства.

Основным регулирующим органом союза является Евразийская экономическая комиссия. Основные задачи комиссии: обеспечение условий функционирования и развития союза, а также формирование предложений по экономическим вопросам интеграции.

В 2015 г. председательство в ЕАЭС осуществляла Белоруссия. С 1 февраля 2016 г. председательство перешло к Казахстану.

Согласно Договору о Евразийском экономическом союзе, целями ЕАЭС являются экономическое развитие стран-членов, модернизация и повышение конкурентоспособности данных государств на мировом рынке.

При подписании договора стороны договорились координировать экономическую политику и гарантировать свободное перемещение товаров, услуг, капиталов и рабочей силы, а также осуществлять согласованную политику в ключевых отраслях экономики, таких как энергетика, промышленность, сельское хозяйство, транспорт¹.

¹Договор о Евразийском экономическом союзе (Подписан в г. Астане 29.05.2014) // [электронный ресурс] <http://www.eurasiancommission.org>.



Рисунок 1 – Основные цели ЕАЭС

Следует отметить, что описанные цели должны быть осуществлены через реализацию поставленных задач:

- завершение оформления режима свободной торговли, формирование единого таможенного тарифа и общей системы мер нетарифного регулирования;
- обеспечение свободы движения капитала;
- формирование единого финансового рынка;
- согласование принципов и условий перехода на единую валюту в рамках ЕАЭС;
- установление общих правил торговли товарами/услугами и их доступа на внутренние рынки;
- создание единой системы таможенного регулирования;
- разработка и реализация межгосударственных целевых программ;
- создание равных условий для производственной и предпринимательской деятельности;
- формирование единого рынка транспортных услуг и единой транспортной системы;
- формирование единого энергетического рынка;
- создание равных условий для доступа иностранных инвестиций на рынки участников;

- обеспечение свободного передвижения граждан государств внутри союза;
- согласование социальной политики с целью формирования сообщества социальных государств, предусматривающего общий рынок труда, единое образовательное пространство, согласованные подходы в решении вопросов здравоохранения, трудовой миграции и др.;
- сближение и стандартизация национальных законодательств;
- обеспечение взаимодействия правовых систем государств-членов с целью создания общего правового пространства в рамках союза
- Взаимодействие с ООН.

Согласно Договору о Евразийском Экономическом Союзе статье 8, для решения данных задач и достижения описанных целей, сформировалась организационная структура Евразийского экономического союза, которая является одной из главных, необходимых и характерных элементов международной организации, каждый из которых наделен своими собственными полномочиями, компетенцией и функциями¹.

В структуру ЕАЭС входят:

1. Высший Евразийский экономический совет – главный орган ЕАЭС, в состав которого входят главы государств-членов союза.

Высший совет функционирует в порядке, определенном Договором о ЕАЭС (ст. 11 «Порядок работы Высшего совета»), дополненном и уточненном самим Высшим советом (Решение № 96 от 23 декабря 2014 г. «О порядке организации проведения заседаний Высшего Евразийского совета»)².

В соответствии с этим порядком очередные заседания Высшего совета должны проходить минимум 1 раз в год. Для решения срочных вопросов могут

¹Договор о Евразийском экономическом союзе (Подписан в г. Астане 29.05.2014) // [электронный ресурс] <http://www.eurasiancommission.org>.

² Решение № 96 от 23 декабря 2014 г. «О порядке организации проведения заседаний Высшего Евразийского совета» // [электронный ресурс] <http://www.eurasiancommission.org>.

созываться внеочередные заседания по инициативе любого из государств-членов или представителя Высшего совета.

Конкретными полномочиями Высшего совета являются формирования руководящих органов ЕАЭС таких как ЕЭК, и Суд ЕАЭС; утверждение бюджета ЕАЭС, общее руководство международной деятельностью ЕАЭС, включая принятие решений о заключении международных договоров ЕАЭС с третьими сторонами, а также утверждение символики ЕАЭС.

Высший совет не имеет постоянного местонахождения, его заседания могут проводиться на территории любого государства – члена ЕАЭС. Место и время проведения очередного заседания Высшего совета определяется на предшествующем заседании Высшего совета.

2. Евразийский межправительственный совет – является следующим по значимости органом политического руководства ЕАЭС, в котором принимаются основные решения, а также регулирует экономическую деятельность и сотрудничество в рамках союза, состоящий из глав правительств стран-участниц союза.

Межправительственный совет выполняет следующие полномочия:

- проводит заседания Межправительственного совета;
- организует работу Межправительственного совета;
- занимается подготовкой вопросов, представляемых на рассмотрение;
- занимается подготовкой вопросов для утверждения Высшим советом, например, одобряет проект бюджета ЕАЭС или представляет для назначения кандидатур в состав Евразийской экономической комиссии;
- осуществляет политический контроль за деятельностью ЕЭК как регулирующего органа ЕАЭС в частности, отмена, или приостановление решений Комиссии, рассмотрение вопросов, по которым представители стран-участниц Комиссии не смогли достичь договоренности;
- устанавливает порядок реализации совместных мер государств-членов в области промышленной политики, проводит совместные программы, проекты, а

также утверждает основные направления промышленного сотрудничества в рамках ЕАЭС.

3. Евразийская экономическая комиссия – постоянно действующий наднациональный регулирующий орган Евразийского экономического союза.

Основными функциями Евразийской экономической комиссии являются:

1) обеспечение условий функционирования и развития союза – в качестве регулирующего органа, ЕАЭС самостоятельно осуществляет правовое регулирование евразийской экономической интеграции;

2) выработка предложений в сфере экономической интеграции в рамках союза–ЕЭК инициирует принятие новых мер по развитию интеграционных процессов в рамках ЕАЭС, которые она представляет на утверждение государств-членов и органов политического руководства ЕАЭС¹.

Общий перечень вопросов, в отношении которых комиссия осуществляет полномочия, имеет довольно обширный характер и включает 20 сфер экономической интеграции.

1.2 Понятие дисциплинарной ответственности по трудовому законодательству стран ЕАЭС

Дисциплинарная ответственность один из видов юридической ответственности. Ее содержание составляет обязанность субъекта претерпевать неприятные последствия за свои неправомерные деяния, т.е. действия или бездействие действия.

Дисциплинарная ответственность представляет собой реакцию на правонарушение в трудовых отношениях, которая проявляется в применении санкций неблагоприятного характера к нарушителям установленного порядка. Дисциплинарная ответственность – это последствие неисполнения или

¹ Шухно С.С. Два года Евразийскому экономическому союзу: основные достижения и перспективы развития // Российский внешнеэкономический вестник. – 2017. – № 6. – С. 3–14.

ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей конкретным работником, то есть несоблюдения им трудовой дисциплины¹.

Данное определение можно применить к определению дисциплинарной ответственности во всех странах ЕАЭС в связи со схожестью трудового законодательства в этих странах и единой «советской» доктрины, лежащей в основе формирования трудового законодательства этих стран.

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ) закрепил право применения дисциплинарных взысканий полностью за работодателем. Несмотря на то, что вопрос о нарушении трудовой дисциплины может быть рассмотрен и трудовым коллективом с последующим общественным порицанием, однако только работодатель по своему усмотрению решает вопрос о том, какой вид дисциплинарного взыскания применить, либо вообще отказаться от привлечения конкретного нарушителя к ответственности и ограничиться беседой, устным замечанием. Лишь в исключительных случаях, прямо предусмотренных законодательством, на работодателя возлагается обязанность применения мер дисциплинарной ответственности (статья 195 ТК РФ). Полномочия по привлечению к дисциплинарной ответственности возлагаются на руководителя или других должностных лиц, это право должно быть обязательно документально закреплено в локальных нормативных актах. Основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности служит вид правонарушения, такой как дисциплинарный проступок. Дисциплинарный проступок, как и любое другое правонарушение, предполагает наличие совокупности юридических признаков: субъект, субъективная сторона, объект, объективная сторона. Иначе говоря, формально–правовым основанием привлечения к дисциплинарной ответственности является наличие в деянии нарушителя характеристик дисциплинарного проступка. Субъектом дисциплинарного проступка является работник, состоящий в трудовом правоотношении с данным работодателем и нарушивший трудовую дисциплину. Объектом дисциплинарного проступка в

¹ Шеримова Н. Ш. Трудовое право в вопросах и ответах – Алматы: «Данекер», 2001. – С.298 .

данном случае становятся общественные отношения, складывающиеся в процессе совместной трудовой деятельности (внутренний трудовой распорядок), регулируемые нормами трудового права.

В ТК РФ содержится определение понятия «дисциплинарный проступок», под которым понимается «неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей», влекущее за собой применение мер дисциплинарного воздействия (часть 1 статьи 192 ТК РФ)¹.

По смыслу данного определения можно перечислить основные признаки дисциплинарного проступка:

- Действия/бездействие работника, которые определены в законе как неисполнение/ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей;
- наличие вины – обязательный признак дисциплинарного проступка (ответственность наступает исключительно за виновные действия, бездействие);
- работником не исполнены трудовые обязанности;
- наличие обстоятельств, делающих возможным применение дисциплинарного взыскания.

Прежде всего, неисполнение трудовых обязанностей – это не совершение определенных функций, которые работник должен осуществить для выполнения задач, поставленных перед ним, то есть фактически бездействие. Однако это может быть и действие, на совершение которое табуировано предприятием. При этом неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей является как неисполнение, так и ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей.

К неисполнению/ненадлежащему исполнению работником трудовых обязанностей без уважительных причин относится, нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 № 197–ФЗ. // Российская газета. – 2001. – 31 декабря.

трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов руководителя, технических правил и тому подобное¹.

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее Постановление Пленума ВС РФ №2)² уточняет, что к таким нарушениям относятся:

а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте».

Перечень уважительных причин, в связи с которыми работник может отсутствовать на работе либо рабочем месте, законодательно не установлен. На деле уважительными причинами суд может признать вызов в правоохранительные органы или в суд, прохождение медосмотра, сбои в работе транспорта, аварии, пожары, наводнения, болезнь работника или его близких родственников и т.д.

При наличии фактической возможности, работник должен документально (например, справками из соответствующих организаций, повестками и так далее) подтвердить уважительность причин, в результате которых образовалась невозможность исполнения трудовых обязанностей.

б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (статья 162 ТК РФ), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (статья 56 ТК РФ)».

Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с

¹Куренной А.М. Трудовое право России / 2-е изд. испр. и доп. – М.:Издательский дом «Правоведение», 2008. – С. 275.

² Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. – 2004. – 8 апреля.

изменением организационных или технологических условий труда, не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по пункту 7 статьи 77 ТК РФ.

в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе».

Также следует обратить внимание на 36 пункт Постановления Пленума ВС РФ №2, в соответствии с которым виновным нарушением трудовой дисциплины следует считать и отказ работника без уважительных причин от заключения договора о полной материальной ответственности за сохранность материальных ценностей, если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей составляет для работника его основную трудовую функцию. Такой отказ будет признан неисполнением трудовых обязанностей, если работник при приеме на работу был извещен работодателем об основной трудовой функции по обслуживанию материальных ценностей и в соответствии с действующим законодательством с ним может быть также заключен договор о полной материальной ответственности¹.

Дисциплинарным проступком могут быть признаны только такие противоправные действия или же бездействие работника, которые связаны с исполнением последним не любых, а именно трудовых обязанностей, непосредственно связанных с трудовыми отношениями и выполняемых в пределах рабочего места (статья 209 ТК РФ) и рабочего времени (статья 91 ТК РФ). Поэтому не может, например, считаться дисциплинарным проступком отказ работника выполнить общественное поручение или нарушение им общественного порядка пусть даже по месту работы.

¹ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. – 2004. – 8 апреля.

В Трудовом кодексе Республики Беларусь идентично описано понятие дисциплинарного проступка. Под дисциплинарным проступком понимается противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, влекущее за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также иных мер правового воздействия, предусмотренных в действующем законодательстве (Ст. 197 ТК РБ)¹.

Дисциплинарная ответственность работников регламентируется:

- Трудовым кодексом Республики Беларусь (глава XIV, ст.197–204);
- Типовыми правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными постановлением Министерства труда Республики Беларусь 5 апреля 2000 г. №46².

На основе законодательных актов министерствами, государственными комитетами и ведомствами с участием отраслевых профсоюзов с учетом специфики направления могут утверждаться отраслевые правила внутреннего трудового распорядка.

Внутренний трудовой распорядок регулируется местными правилами, утвержденными работодателем с участием профсоюзов. Для отдельных категорий работников государственных предприятий, учреждений, организаций действуют уставы или положения о дисциплине, утверждаемые Советом Министров Республики Беларусь.

Дисциплинарная ответственность – это обязанность работника ответить перед работодателем за совершенный им дисциплинарный проступок и претерпеть те меры воздействия, которые предусмотрены действующим законодательством³.

Причиной дисциплинарной ответственности служит дисциплинарный проступок.

¹ Трудовой кодекс Республики Беларусь, принят Палатой Представителей 8 июня 1999 года. Одобрен Советом республики 30 июня 1999 года // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70.

² Ковалёва, Е. А. Трудовое право: практическое пособие. – Гомель: ГГУ, 2015. – С. 47.

³ Томашевский К. Л. Дисциплинарная и материальная ответственность. – Минск: Агентство Владимира Гревцова, 2007. – С. 214.

Субъект дисциплинарной ответственности – работник, состоящий с конкретным работодателем в трудовых правоотношениях. Объектом дисциплинарного проступка является трудовой распорядок данной конкретной организации, а точнее, те общественные отношения, которые складываются в процессе его осуществления и охраняются нормами трудового законодательства. С объектом тесно связан признак противоправности, который запрещает деяния под угрозой наступления нежелательных последствий.

Дисциплинарный проступок характеризуется наличием вредных последствий и причинной связи между ними и действием (бездействием) правонарушителя.

Нарушением трудовой дисциплины является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, приказов, технических правил и т.п.).

К таким нарушениям, в частности, относятся те же, что были описаны в законодательных документах Российской Федерации.

Следует иметь в виду, что за нарушение трудовой дисциплины работодатель в соответствии со ТК РФ не обязан налагать дисциплинарное взыскание. Это дает возможность работодателю не сводить принцип неотвратимости ответственности лишь к применению дисциплинарного взыскания, а дает возможность применять к нарушителям трудовой дисциплины различные устные замечания, разъяснения, внушения и т.п. ст. 198 ТК РФ.

Законодательство предусматривает два вида дисциплинарной ответственности: общую и специальную. Общая ответственность установлена правилами внутреннего трудового распорядка. Она распространяется на всех работников, за исключением тех работников, для которых установлена специальная дисциплинарная ответственность.

В соответствии с ст.194 ТК РБ для отдельных категорий работников государственных организаций действуют уставы или положения о дисциплине, утвержденные Советом Министров Республики Беларусь частью 3.

Данные Положения или Уставы о дисциплине действуют лишь для отдельных категорий работников государственных предприятий, учреждений, организаций.

В соответствии со ст.198 ТК РБ и п.31 Типовых правил внутреннего трудового распорядка право наложения дисциплинарных взысканий предоставлено работодателю.

Кроме того, в соответствии со ст.201 ТК РБ дисциплинарное взыскание применяется руководителем/органом, которому предоставлено право приема или увольнения работников, либо по его поручению иным руководителем/органом.

Дисциплинарные взыскания на работников, кто несет дисциплинарную ответственность по уставам, положениям, другим специализированным актам, могут налагаться также органами/руководителями, вышестоящими по отношению к органам/руководителям, указанным в части первой ст.201 ТК РБ.

За нарушение трудовой дисциплины, а именно неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей работодатель может применять следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение.

Трудовым законодательством установлен порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий (ст.202 ТК РБ; пп. 33–38 Типовых правил внутреннего трудового распорядка).¹

¹Типовые правила внутреннего трудового распорядка, утвержденные постановлением Министерства труда Республики Беларусь 5 апреля 2000 г. № 46 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2000. – № 36. – 5/2920.

Прежде чем применять взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть затребовано письменное объяснение. Хотелось бы обратить внимание, что обязательным условием для наложения дисциплинарного взыскания является не получение объяснения, а именно затребование его работодателем. Нужно знать, что отказ работника, совершившего дисциплинарный проступок дать письменное объяснение не может служить препятствием для наложения дисциплинарного взыскания. Отказ работника от дачи объяснений оформляется актом с указанием присутствовавших свидетелей.

В трудовом законодательстве Республики Казахстан (далее РК) предусмотрено следующее определение дисциплинарной ответственности: дисциплинарная ответственность – это осуждение поведения работника, совершившего дисциплинарный проступок (нарушение трудовой дисциплины) путем наложения на повинного дисциплинарного взыскания (ст.1 ТК РК).

Трудовой Кодекс Республики Казахстан (далее ТК РК) закрепил право использования дисциплинарных взысканий всецело за работодателем. Также как и в Беларуси, вопрос о нарушении трудовой дисциплины может быть рассмотрен и трудовым коллективом с дальнейшим социальным порицанием, однако именно работодатель по своему усмотрению решает вопрос о том, какой вид дисциплинарного взыскания применить, либо вообще отказаться от привлечения нарушителя к ответственности и ограничиться беседой, устным примечанием. Однако в отличие от Белорусского законодательства в исключительных случаях, прямо предусмотренных в праве, на работодателя возлагается обязанность использования мер дисциплинарной ответственности (статья 70 ТК РК)¹. В трудовом праве предусмотрены два вида дисциплинарной ответственности работников: всеобщая и особая (по аналогии общая и специальная). Всеобщая дисциплинарная ответственность предусмотрена правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым Кодексом РК, трудовым правом, к ней могут быть привлечены все лица, вступившие в соответствие с ТК РК в трудовые

отношения, и получившие ранг работников. Она распространяется на всех работников, помимо тех, на кого распространяется особая дисциплинарная ответственность. Особая дисциплинарная ответственность устанавливается для отдельных категорий работников отдельными законами, уставами и

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (с изменениями) // Казахстанская правда. – 2015. – № 226 (28102).

расположениями о дисциплине. К таким актам относятся законы «О государственной службе»¹, «О ранге судей»², «О прокуратуре»³, «Об адвокатуре»⁴ и другие. В этих нормативных правовых актах предусмотрены особые меры дисциплинарного взыскания (как правило более жесткие), порядок их наложения, отмены, рассмотрения споров.

Непосредственным основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности служит нарушение трудовой дисциплины.

Дисциплинарный проступок – это нарушение работником трудовой дисциплины, а также противоправное виноватое несоблюдение либо ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей.

Понятие дисциплинарного проступка, как и всякого иного преступления, предполагает наличие субъекта, субъективной стороны, объекта, объективной стороны. Иными словами, официально–правовым основанием привлечения к дисциплинарной ответственности является присутствие в деянии нарушителя юридического состава знаков дисциплинарного проступка.

В ТК РК отражено определение представления «дисциплинарный проступок», под которым понимается: «нарушение работником трудовой дисциплины, а также противоправное повинное несоблюдение либо

¹ Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 416–V «О государственной службе Республики Казахстан» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 11.07.2017 г.) // Казахстанская правда. – 2015. – № 226 (2810).

² Конституционный закон Республики Казахстан от 25 декабря 2000 года № 132–II «О судебной системе и статусе судей Республики Казахстан» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 22.12.2017 г.) // Казахстанская правда. – 2000. – № 334335 (23347–23348).

³ Закон Республики Казахстан от 30 июня 2017 года № 81 – VI «О прокуратуре» (с изменениями от 21.12.2017 г.) // Казахстанская правда. – 2017. – № 125 (28504).

⁴ Закон Республики Казахстан от 5 декабря 1997 года № 195 – I «Об адвокатской деятельности» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 08.04.2016 г.) // Ведомости Парламента Республики Казахстан. – 1997. – № 22.

⁵ Абузьярова Н.А. Обеспечение законности в трудовых отношениях (теоретический аспект): Дис. ...д - ра юрид. наук: – Алматы, 2000. – С. 249.

ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей», влекущее за собой использование мер дисциплинарного взыскания (статья 1 ТК РК).

Из данного определения можно выделить основные признаки дисциплинарного проступка:

- действия или бездействие работника, которые определены в законе как несоблюдение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей;
- присутствие вины;
- работником не выполнены именно трудовые обязанности;
- присутствие обстоятельств, делающих допустимым использование дисциплинарного взыскания.

Нормативное постановление Высочайшего Суда Республики Казахстан от 19 декабря 2003 года № 9 «О некоторых вопросах использования судами права при разрешении трудовых споров»¹ уточняет, что к таким нарушениям относятся:

«а) неимение работника без почтительных причин на работе либо рабочем месте».

«б) отказ работника без почтительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (статья 59 ТК РК), потому что в силу трудового договора работник обязан исполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (статья 22 ТК РК)».

«в) отказ либо уклонение без почтительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время особого обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является непременным условием допуска к работе».

¹ Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 года № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» // Казахстанская правда. – 2017. – № 204 (28583).

Не может рассматриваться как должностной проступок несоблюдение или ненадлежащее исполнение обязанностей по причинам, не зависящим от работника (скажем, из-за отсутствия нужных материалов, нетрудоспособности).

Так как трудовое законодательство стран ЕАЭС перекликается между собой, то отметим по странам Армении и Киргизии отличные особенности, характеризующие дисциплинарную ответственность.

В Трудовом Кодексе Республики Армения (далее ТК РА) отражено понятие трудовой дисциплины:

Трудовая дисциплина – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным и трудовым договорами, внутренними правовыми актами работодателя. (Ч. 1 статьи 218 ТК РА)¹.

Однако не отражено наличие дисциплинарного проступка как это мы можем видеть в трудовых кодексах стран участниц ЕАЭС. В ТК РА есть только определение нарушения трудовой дисциплины, что собственно и является дисциплинарным проступком в других странах ЕАЭС. Нарушением трудовой дисциплины считается неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей работником по его вине (ст. 220 ТК РА). При этом отдельно выделяется грубое нарушение трудовой дисциплины. Грубым нарушением трудовой дисциплины считается нарушение, вследствие которого грубо нарушаются положения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, правила внутреннего распорядка организации.

Грубым нарушением трудовой дисциплины может считаться:

- совершение действий, попирающих конституционные права граждан;
- разглашение государственных, служебных, коммерческих или технологических секретов или сообщение о них конкурирующей организации;

¹Трудовой кодекс республики Армения от 09.11.2004 № ЗР-124 (ред. от 12.11.2012) // Официальные ведомости Республики Армения. – 2012. – 11 ноября.

- использование должностного положения в целях получения незаконных доходов для себя и иных лиц и по другим побудительным причинам, а также проявление произвола;
- нарушение равноправия женщин и мужчин или сексуальное преследование в отношении работников, подчиненных или выгодополучателей;
- нахождение в месте работы под воздействием алкогольных напитков, наркотических средств или психотропных веществ;
- неявка на работу в течение всего рабочего дня (смены) по неуважительной причине;
- отказ от обязательного медицинского обследования. (Статья 221 ТК РА).

К дисциплинарной ответственности может быть привлечен только работник, нарушивший трудовую дисциплину.

В Трудовом Кодексе Республики Кыргызстан (далее ТК Республики Кыргызстан) в статье 146 приведены понятия нарушения трудовой дисциплины и дисциплинарных взысканий¹:

«За нарушение трудовой дисциплины, то есть противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель вправе применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания».

¹ Трудовой кодекс Кыргызской Республики (Введен в действие Законом КР от 4 августа 2004 года № 107) // Ведомости Жогорку Кенеша Кыргызской Республики. – 2004. – 4 августа.

Далее в ТК Республики Кыргызстан описаны параметры дисциплинарных взысканий, которые будут рассмотрены во второй главе настоящей выпускной квалификационной работы.

Таким образом, мы можем сделать следующие выводы, которые являются общим для определения дисциплинарной ответственности для всех стран-участниц ЕАЭС:

1) Понятие дисциплинарной ответственности не представлено в трудовых кодексах, однако, исходя из статей, посвященных дисциплинарным взысканиям, мы можем сделать вывод, что дисциплинарная ответственность представляет собой обязанность работника ответить за совершенный им дисциплинарный проступок и понести меры взыскания, предусмотренные трудовым законодательством.

2) Посредством применения меры взыскания работник, нарушивший трудовую дисциплину, подвергается наказанию. Однако роль дисциплинарной ответственности как средства обеспечения трудовой дисциплины состоит не только в наказании работника, совершившего дисциплинарный проступок, но и в предупреждении правонарушений в дальнейшем, в том числе и другими работниками. Иначе говоря, наряду с карательной функцией дисциплинарная ответственность выполняет и превентивную (предупредительную) функцию.

3) Дисциплинарная ответственность наступает за виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником именно трудовых обязанностей, т.е. обязанностей, возложенных на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка. В связи с этим не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности работник, например, за отказ от выполнения общественного поручения, за нарушение правил поведения в общественных местах и т.п.

Вместе с тем есть и ряд отличий:

– в ТК Республики Армения закрепляются следующие понятия: «нарушение трудовой дисциплины» и «грубое нарушение трудовой дисциплины»; в качестве меры дисциплинарной ответственности предусматривается строгий выговор;

Армения и указание на методы обеспечения трудовой дисциплины – трудовая дисциплина в месте работы обеспечивается посредством создания нормальных организационных и экономических условий для производительного труда, а также поощрения эффективного труда;

– в ТК Кыргызской Республики указывается на обязанность работодателя по регистрации отказа работника от написания объяснительной;

– в ТК Республики Беларусь конкретизируется, каким актами определяется трудовой распорядок; закрепляется правовой статус органов (руководителей), правомочных применять дисциплинарные взыскания;

– по ТК Республики Казахстан к работнику может быть применена такая мера дисциплинарной ответственности, как строгий выговор; кроме того, определяется, в какой период не может быть издан Акт работодателя о наложении на работника дисциплинарного взыскания.

ГЛАВА 2 ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ: ПОНЯТИЕ, ВИДЫ, ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В СТРАНАХ ЕАЭС

2.1 Понятие дисциплинарного взыскания, его виды и правовое регулирование в трудовом праве России

В Трудовом кодексе Российской Федерации нет определения понятию «дисциплинарное взыскание». Однако из содержания ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации¹ в совокупности с иными нормами российского трудового права можно сделать вывод, что дисциплинарное взыскание – это вид наказания, применяемого работодателем по отношению к работнику за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Итак, в данном понятии усматривается несколько признаков дисциплинарного взыскания:

- 1) это разновидность наказания;
- 2) оно существует в рамках трудового права, так как его субъекты (работодатель и работник) всегда связаны трудовыми отношениями;
- 3) применяется в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения работником возложенных на него трудовых обязанностей;
- 4) применяется в случае, если неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей произошло по вине работника.

Особое внимание стоит уделить третьему и четвертому признакам.

Для этого приведем пример из практики.

Работник писал по требованию работодателя объяснительную. Работнику было вручено письменное требование предоставить объяснения в установленные законом сроки (о незамедлительном предоставлении объяснений в рабочее время речь в уведомлении не идет). Работник писал объяснительную в рабочее время на протяжении четырех часов, при этом не исполняя свои прямые должностные

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 № 19–ФЗ. // Российская газета. –2001. – 31 декабря.

обязанности, хотя из содержания данного документа можно сделать вывод, что на его составление необходимо не более получаса. Необходимо разобраться: имеет ли право работодатель привлечь его к дисциплинарной ответственности за нарушение правил внутреннего трудового распорядка?

По данному вопросу мы придерживаемся следующей позиции:

Описанные в вопросе действия работника обладают признаками дисциплинарного проступка, что дает работодателю основание для привлечения работника к дисциплинарной ответственности в установленном законом порядке.

Обоснование позиции:

В соответствии с частью 1 статьи 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Подготовка работником письменных объяснений по факту допущенного им проступка не относится к числу трудовых обязанностей работника. А значит, выполнение соответствующих действий не может освобождать его от исполнения его трудовых обязанностей. Как видно из ст. 193 ТК РФ, работнику законодателем предоставлено достаточно времени для того, чтобы он имел возможность составить для работодателя объяснительную и в свободное от работы время.

Вместе с тем при решении вопроса о том, можно ли рассматривать подготовку объяснений для работодателя в рабочее время в качестве дисциплинарного проступка, по нашему мнению, необходимо учитывать следующие нюансы. Во-первых, в силу части 1 статьи 192 ТК РФ дисциплинарное взыскание может быть применено к работнику за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Таким образом, сам факт выполнения работником в рабочее время действий, не входящих в число его трудовых обязанностей, не образует состава

дисциплинарного проступка. Такие последствия наступают только в том случае, если выполнение указанных действий приводит к невыполнению или ненадлежащему выполнению трудовых обязанностей работника. Если работник составил объяснительную записку пускай и в рабочее время, но без ущерба для своих трудовых обязанностей (например, во время возникающих в силу организационных или технологических особенностей трудового процесса перерывов между конкретными трудовыми действиями), это, по нашему мнению, не свидетельствует о нарушении работником трудовой дисциплины.

Во-вторых, значение имеет то, как работодателем было сформулировано требование о предоставлении объяснений. Как указывалось выше, закон отводит работнику на подготовку объяснений два дня. Тем не менее, зачастую работодатели обращаются к работникам с просьбой написать объяснение незамедлительно и непосредственно на рабочем месте. И хотя работник вправе такую просьбу не исполнять, он может и воспользоваться предоставленной работодателем возможностью. Полагаем, что в такой ситуации следует говорить о наличии взаимного волеизъявления сторон на использование части рабочего времени работника для написания объяснительной. В таких условиях говорить о нарушении работником трудовой дисциплины, по нашему мнению, невозможно.

В то же время даже в описанной ситуации работник должен руководствоваться общеправовым принципом недопустимости злоупотребления правом. Если из характера представленной работником объяснительной невозможно предположить, что на ее написание требовалось 4 часа, по нашему мнению, речь может идти именно о таком злоупотреблении.

В трудовом праве Российской Федерации принято подразделять дисциплинарную ответственность на два вида – общую и специальную. Отличия между ними состоят в следующем:

- по субъекту;
- по правовым актам;

– по мерам дисциплинарной ответственности¹.

Что касается общей дисциплинарной ответственности, то работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Порядок применения дисциплинарных взысканий состоит в следующем (ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации): до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Кроме того, непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Важно, что дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Следует отметить, что дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Трудовой кодекс указывает, что приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт. Кроме того, дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и/или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Отметим и возможность снятия

¹ Куренной А.М. Трудовое право России / 2-е изд. испр. и доп. – М.: Издательский дом «Правоведение», 2008. – С. 218.

дисциплинарного взыскания. Так, если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Также, работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

К дисциплинарным взысканиям, согласно ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации, в частности, относится увольнение работника по следующим основаниям:

- 1) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 2) однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей;
- 3) принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- 4) однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
- 5) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (для педагогов);
- 6) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (для педагогов);
- 7) спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев (для спортсменов);
- 8) нарушение спортсменом, в том числе однократное, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных

международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации;

9) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

10) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;

11) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Как указывалось выше, дисциплинарные взыскания делятся на общие и специальные.

Специальные виды дисциплинарных взысканий предусмотрены различными федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. Рассмотрим лишь некоторые из них.

Так, статьей 4 Федерального закона от 8 марта 2011 г. N 35-ФЗ «Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно

опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии» предусмотрены такие дисциплинарные взыскания как: 1) строгий выговор; 2) предупреждение о неполном соответствии занимаемой должности или выполняемой работе; 3) расторжение трудового договора за однократное совершение одного из нарушений, предусмотренных статьей 61 Федерального закона от 21 ноября 1995 года N 170–ФЗ «Об использовании атомной энергии», в случае, если последствия такого нарушения создают угрозу для безопасной работы эксплуатирующей организации и представляют опасность для жизни и здоровья граждан и окружающей среды.

В соответствии с частью 1 статьи 28 Федерального закона от 28 декабря 2010 г. N 403–ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации» за неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником Следственного комитета своих служебных обязанностей и совершение проступков, порочащих честь сотрудника Следственного комитета, к нему применяются следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) строгий выговор; 4) понижение в специальном звании; 5) лишение медалей Следственного комитета; 6) лишение нагрудного знака «Почетный сотрудник Следственного комитета Российской Федерации»; 7) предупреждение о неполном служебном соответствии; 8) увольнение из Следственного комитета по соответствующему основанию¹.

Следует отметить, что основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности сотрудника Следственного комитета Российской Федерации является не только неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником Следственного комитета своих служебных обязанностей, но и совершение проступков, порочащих его честь. Кроме того, пунктом 1.1 статьи 28 указанного Федерального закона предусмотрено, что сотрудники Следственного комитета Российской Федерации привлекаются к дисциплинарной ответственности и за

¹ Федеральный закон от 28 декабря 2010 г. № 403–ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации» // Российская газета. – 2010. – 29 декабря.

совершение административных правонарушений, в случаях, предусмотренных Кодексом РФ об административных правонарушениях.

Таким образом, указанный Федеральный закон позволяет привлечь сотрудников Следственного комитета к дисциплинарной ответственности не только за совершение дисциплинарных проступков, но и за совершение административных правонарушений и проступков, порочащих честь сотрудника.

Думается, что такие положения закона противоречат Трудовому кодексу РФ, являющемуся основным источником трудового права Российской Федерации. Ведь, несмотря на то, что в Трудовом кодексе РФ напрямую указано, что иными федеральными законами, уставами и т.д. могут быть предусмотрены иные виды дисциплинарных взысканий, в нём отсутствуют положения о том, что иные нормативно-правовые акты могут расширять понятие дисциплинарного поступка и понятие дисциплинарной ответственности. Кроме того, согласно абз. 9 и 10 ст. 5 ТК РФ является приоритетным источником права, и в случае наличия противоречий между нормами иных федеральных законов и нормами кодекса, применению подлежат нормы трудового кодекса.

При этом такой подход, приведенный в Федеральном законе «О Следственном комитете Российской Федерации», видится закономерным и справедливым, так как сотрудники правоохранительных органов, в силу специфики своей деятельности, должны обладать хорошей репутацией и высокими моральными качествами, а также быть блестящим примером полного и беспрекословного исполнения закона.

Распространение же подобных требований ко всем работникам любых сфер не представляется целесообразным.

Кроме того, статьей 30 Федерального закона «О Следственном комитете Российской Федерации» предусмотрен перечень специальных оснований для применения к сотруднику Следственного комитета дисциплинарного взыскания в виде увольнения:

1) нарушение Присяги сотрудника Следственного комитета Российской Федерации и (или) совершение проступка, порочащего честь сотрудника Следственного комитета;

2) несоблюдение ограничений, нарушения запретов и неисполнения обязанностей, связанных с прохождением службы в Следственном комитете;

3) разглашение сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну;

4) отказа от представления сведений или представления заведомо ложных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера супруга (супруги) и несовершеннолетних детей.

Федеральный закон от 2 марта 2007 г. N 25–ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»¹ не содержит специальных видов дисциплинарных взысканий, но позволяет применить такие дисциплинарные взыскания как замечание, выговор и увольнение не только в случае совершения работником дисциплинарного проступка, но и в случае несоблюдения муниципальным служащим ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнения обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции Федеральным законом «О муниципальной службе в Российской Федерации», Федеральным законом от 25 декабря 2008 года N 273–ФЗ «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами.

Таким образом, ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» также, как и Федеральный закон «О Следственном комитете Российской Федерации»² предусматривает применение дисциплинарного взыскания не только

¹ Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25–ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» // Российская газета. – 2007. – 3 марта.

² Федеральный закон от 28 декабря 2010 г. № 403–ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации» // Российская газета. – 2010. – 29 декабря.

за совершение дисциплинарного проступка, но и за несоблюдение требований и запретов, установленных для муниципальных служащих. Однако если к сотрудником Следственного комитета в данном случае применяется дисциплинарное взыскание в виде увольнения, то по отношению к муниципальным служащим закон позволяет применить более мягкое взыскание (замечание или выговор).

Статья 57 Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79–ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» предусматривает такой специальный вид дисциплинарного наказания как предупреждение о неполном должностном соответствии¹.

Дисциплинарное взыскание в виде увольнения с гражданской службы применяется в следующих случаях:

- 1) неоднократного неисполнения гражданским служащим без уважительных причин должностных обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 2) прогула (отсутствия на служебном месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение служебного дня);
- 3) появления на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- 4) разглашения сведений, составляющих государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, и служебной информации, ставших известными гражданскому служащему в связи с исполнением им должностных обязанностей;
- 5) совершения по месту службы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного уничтожения или повреждения такого имущества, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях;

¹ Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79–ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Российская газета. – 2004. – 31 июля.

б) принятия гражданским служащим, замещающим должность гражданской службы категории «руководители», необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иное нанесение ущерба имуществу государственного органа;

7) однократного грубого нарушения гражданским служащим, замещающим должность гражданской службы категории «руководители», своих должностных обязанностей, повлекшего за собой причинение вреда государственному органу и (или) нарушение законодательства Российской Федерации.

Статья 59.1 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»¹ предусматривает основания для применения мер дисциплинарного взыскания, аналогичные тем, что предусмотрены ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»: несоблюдение ограничений и запретов, установленных законом для гражданских служащих, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции.

Согласно ст. 29 Федерального закона от 21 июля 1997 г. N 114–ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации»² на сотрудников таможенных органов могут налагаться дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; строгий выговор; предупреждение о неполном служебном соответствии по результатам аттестации; увольнение из таможенных органов.

Статья 23 Дисциплинарного устава таможенной службы Российской Федерации³ (утв. Указом Президента РФ от 16 ноября 1998 г. N 1396) по сути дублирует вышеуказанную норму права.

Перечисленные меры применяются к сотруднику таможенных органов и в случае несоблюдения ограничений и запретов, требований о предотвращении или

¹ Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79–ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Российская газета. – 2004. – 31 июля.

² Федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 114–ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» // Российская газета. – 2007. – 22 июля.

³ Дисциплинарный устав таможенной службы Российской Федерации (утв. Указом Президента РФ от 16 ноября 1998 г. № 1396) // Российская газета. – 1998. – 25 ноября.

об урегулировании конфликта интересов и неисполнения обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции (ст. 29.1 Федерального закона от 21 июля 1997 г. N 114–ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации»).

Статья 41.7 Федерального закон от 17 января 1992 г. N 2202–I «О прокуратуре Российской Федерации» предусматривает довольно обширный перечень мер дисциплинарного взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) строгий выговор; 4) понижение в классном чине; 5) лишение нагрудного знака «За безупречную службу в прокуратуре Российской Федерации»; 6) лишение нагрудного знака «Почетный работник прокуратуры Российской Федерации»; 7) предупреждение о неполном служебном соответствии; 8) увольнение из органов прокуратуры¹.

При этом, меры дисциплинарного взыскания могут быть применены и в случае совершения работником проступка, порочащего честь прокурорского работника, как и в случае с работниками Следственного комитета РФ.

В соответствии со ст. 14 Устава о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота² (утв. постановлением Правительства РФ от 22 сентября 2000 г. N 715) за совершение дисциплинарного проступка к члену экипажа могут быть применены следующие меры дисциплинарного взыскания: замечание; выговор; строгий выговор; предупреждение о неполном служебном соответствии; увольнение.

Отличительной особенностью понятия дисциплинарного проступка согласно Уставу о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота является то, что дисциплинарным проступком считается лишь проступок, совершённый на борту судна, а также в служебных помещениях и на территории воинской части (организации).

¹ Федеральный закон от 17 января 1992 г. № 2202–I «О прокуратуре Российской Федерации» // Российская газета. – 1995. – 25 ноября.

² Постановление Правительства РФ от 22 сентября 2000 г. № 715. Устав о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно–Морского Флота // Российская газета. – 2000. – 2 октября.

Аналогичные по содержанию нормы права содержит и ст. 14 Устава о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации (утв. постановлением Правительства РФ от 21 сентября 2000 г. № 708). В нём также понятие дисциплинарного проступка ограничено местом его совершения: на борту судна рыбопромыслового флота Российской Федерации, в служебных помещениях и на территории организации рыбопромыслового комплекса¹.

Аналогична по содержанию и ст. 13 Устава о дисциплине работников морского транспорта (утв. постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г. № 395)².

Согласно ст. 15 Устава о дисциплине работников предприятий и организаций, занятых освоением газовых и нефтяных месторождений с высоким содержанием сероводорода (утв. постановлением СМ СССР от 30 октября 1987 г. № 1216)³ к работникам могут быть применены следующие меры дисциплинарного взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) строгий выговор;
- 4) перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев или смещение на низшую должность на тот же срок;
- 4) перевод на работу, не связанную с эксплуатацией объектов газовых и нефтяных месторождений с высоким содержанием сероводорода, а также проведением на них ремонтных и пусконаладочных работ, с учетом профессии (специальности) на срок до одного года;
- 5) увольнение.

¹ Постановление Правительства РФ от 21 сентября 2000 г. № 708. Устав о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации. // Собрание законодательства РФ. – 2000. – № 40. – Ст. 3965.

² Постановление Правительства РФ от 23 мая 2000 г. № 395. Устав о дисциплине работников морского транспорта. // Российская газета. – 2000. – 01 июня.

³ Постановление СМ СССР от 30 октября 1987 г. № 1216. Устав о дисциплине работников предприятий и организаций, занятых освоением газовых и нефтяных месторождений с высоким содержанием сероводорода. // Свод законов СССР, т. 2. – 1990. – С. 398.

Статьей 17 Устава о дисциплине работников речного транспорта СССР (утв. постановлением Совета Министров СССР от 26 августа 1985 года N 812)¹ закреплены следующие меры дисциплинарного взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) строгий выговор;
- г) предупреждение о неполном служебном соответствии;
- д) перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев или смещение на низшую должность на тот же срок;
- е) перевод на судно более низкой группы по оплате труда или на работу, не связанную с движением судов или обслуживанием пассажиров, с учетом профессии (специальности) на срок до одного года;
- ж) лишение звания лица командного состава судов с изъятием диплома (квалификационного свидетельства) на срок от шести месяцев до двух лет с предоставлением работы с учетом профессии (специальности);
- з) увольнение.

При этом согласно ст. 17 Устава о дисциплине работников речного транспорта СССР дисциплинарным проступком считается не только нарушение трудовой дисциплины, но и нарушение установленных правил поведения на судах, пристанях, в портах и на служебных территориях других предприятий, учреждений и организаций, даже если подобное нарушение совершено не при исполнении трудовых обязанностей.

Такое понятие дисциплинарного проступка также отличается от того, что предусмотрено Трудовым кодексом РФ и является более широким.

Ст. 16 Устава о дисциплине работников, занятых геологоразведочными работами на твердые полезные ископаемые на континентальном шельфе СССР и в Мировом океане (утв. постановлением СМ СССР от 6 августа 1985 г. N 749) содержит аналогичное определение понятию дисциплинарного проступка.

¹ Постановление Совета Министров СССР от 26 августа 1985 года № 812. Устав о дисциплине работников речного транспорта СССР // Свод законов СССР, т. 2. – 1990. – С. 449.

А вот перечень мер дисциплинарного взыскания немного отличается:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) строгий выговор;
- г) перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев или смещение на низшую должность на тот же срок;
- д) перевод на береговую работу с учетом профессии (специальности) работника на срок до одного года;
- е) увольнение (ст. 17 Устава о дисциплине работников, занятых геологоразведочными работами на твердые полезные ископаемые на континентальном шельфе СССР и в Мировом океане).

2.2 Понятие дисциплинарного взыскания, его виды и правовое регулирование в трудовом праве Республики Беларусь

Трудовой кодекс Республики Беларусь, так же, как и Трудовой кодекс Российской Федерации, не содержит определение понятию дисциплинарного взыскания. Такое определение можно дать, исходя из понятия дисциплинарного проступка, которое в трудовом праве Республики Беларусь почти аналогично этому же понятию, содержащемуся в трудовом праве Российской Федерации: противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей.

В определении дисциплинарного проступка в Трудовом кодексе Республики Беларусь присутствует слово «противоправное». Думается, что из-за наличия этой конструкции не появляется никакой разницы в определениях, данных в трудовых кодексах двух стран. Однако само по себе применение к таким правоотношениям понятия «противоправный» видится не совсем корректным, так как в отрыве от трудовых отношений далеко не каждый дисциплинарный проступок может носить противоправный (незаконный, противоречащий праву) характер

(например, опоздание на работу, неисполнение трудовых обязанностей и так далее)¹.

Исходя из этого, можно дать следующее понятие дисциплинарному взысканию: это вид наказания, применяемого работодателем по отношению к работнику за противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей.

Дисциплинарная ответственность работников регламентируется Трудовым кодексом Республики Беларусь (глава XIV, ст. 197–204); Типовыми правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными постановлением Министерства труда Республики Беларусь 5 апреля 2000 г. № 46. На основе законодательства о труде и настоящих Типовых правил министерствами, государственными комитетами и ведомствами с участием отраслевых профсоюзов с учетом специфики отрасли могут утверждаться отраслевые правила внутреннего трудового распорядка. Внутренний трудовой распорядок регулируется местными правилами, утвержденными нанимателем с участием профсоюзов. Для отдельных категорий работников государственных предприятий, учреждений, организаций действуют уставы или положения о дисциплине, утверждаемые Советом Министров Республики Беларусь. Вопросы дисциплинарной ответственности работников регламентируются и некоторыми другими законодательными актами.

Дисциплинарная ответственность подразделяется на общую и специальную. Отметим, что за совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение.

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в следующих случаях: систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к нему ранее

¹ Василевич, Г.А. Источники трудового права: их виды и роль в регулировании трудовых отношений в условиях глобализации // Промышленно–торговое право. – 2016. – № 5. – С. 9–17.

применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания (п. 4 ст. 42 ТК РБ); прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин (п. 5 ст. 42 ТК РБ); появление на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения (п. 7 ст. 42 ТК РБ); совершение по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного и вступившую в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания (п. 8 ст. 42 ТК РБ); однократного грубого нарушения правил охраны труда, повлекшего увечье или смерть других работников (п. 9 ст. 42 ТК РБ).

Для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания. В качестве примера хотелось бы привести ст. 17 Закона Республики Беларусь от 23 ноября 1993 года «Об основах службы в государственном аппарате». В ней предусмотрено, что к служащим государственного аппарата, помимо предусмотренных трудовым законодательством, могут применяться следующие дисциплинарные взыскания: понижение в классе до шести месяцев; понижение в классе; понижение в должности на срок до шести месяцев. Взыскания, предусмотренные ст. 198 ТК РБ и п. 31 Типовых правил внутреннего трудового распорядка, носят общий характер. Они могут быть применены ко всем работникам, независимо от того, какой вид дисциплинарной ответственности на них распространяется. По общему правилу не обязательно применение дисциплинарного взыскания в той последовательности, в которой они предусмотрены действующим трудовым законодательством. Перечень дисциплинарных взысканий является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит. В частности, нельзя применять к нарушителям трудовой дисциплины такие меры взыскания: предупреждение, строгое предупреждение, перевод на другую нижеоплачиваемую работу и другие. Перечень мер взыскания не может быть расширен правилами внутреннего трудового распорядка, уставами о дисциплине.

В соответствии со ст. 198 ТК РБ при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника на производстве. Право выбора взыскания принадлежит нанимателю. Следует иметь в виду, что за каждое нарушение трудовой дисциплины на работника может быть наложено одно дисциплинарное взыскание. Лишение работника премии, уменьшение отпуска на количество дней прогула не являются мерами дисциплинарного взыскания. Не считается дисциплинарным взысканием и привлечение работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный организации. Поэтому возможны случаи, когда один и тот же проступок (например, выпуск брака) может служить основанием для привлечения нарушителя к дисциплинарной, материальной ответственности, а также лишение его премии. Как уже отмечалось, прогулом считается неявка на работу без уважительной причины в течение всего рабочего дня. Равным образом считаются прогульщиками работники, отсутствовавшие на работе более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин, и к ним могут применяться меры ответственности, установленные за прогул. Работникам государственных организаций, совершивших прогул без уважительных причин, отпуск в соответствующем году уменьшается на число дней прогула. При этом отпуск не должен быть менее 12 рабочих дней¹.

Важно, что право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю. При выборе меры дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника на производстве. Подчеркнем, что к работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры.

¹ Типовые правила внутреннего трудового распорядка, утвержденные постановлением Министерства труда Республики Беларусь 5 апреля 2000 г. № 46 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2000. – № 36. – 5/2920.

Виды и порядок применения этих мер определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными локальными нормативными правовыми актами. Порядок применения дисциплинарных взысканий в Республике Беларусь имеет несколько взаимосвязанных стадий. Следует отметить, что до применения дисциплинарного взыскания наниматель обязан затребовать письменное объяснение работника. Кроме того, отказ работника от дачи объяснения не является препятствием для применения взыскания и оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей. Укажем на то, что за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Дисциплинарное взыскание оформляется приказом (распоряжением), постановлением нанимателя.

Приказ (распоряжение), постановление о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в пятидневный срок. Важным моментом является то, что работник, не ознакомленный с приказом (распоряжением), постановлением о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Трудовой кодекс Республики Беларусь определяет, что отказ работника от ознакомления с приказом (распоряжением), постановлением оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей. Подчеркнем, что дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске. Кроме того, днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен. Спецификой трудового законодательства Республики Беларусь является определение правового статуса органов (руководители), правомочные применять дисциплинарные взыскания. В ст. 201 ТК Республики Беларусь указывается, что дисциплинарное взыскание применяется органом (руководителем), которому предоставлено право приема (избрания, утверждения, назначения на должность) и увольнения работников, либо по его поручению иным органом (руководителем).

Помимо прочего, передача полномочий по применению дисциплинарных взысканий оформляется приказом (распоряжением) руководителя. Дисциплинарные взыскания к отдельным категориям работников с особым характером труда могут применяться также органами (руководителями), вышестоящими по отношению к органам (руководителям), указанным в части первой настоящей статьи. Кроме того, работники, занимающие выборные должности, могут быть уволены с работы только по решению органа, которым они избраны, и только по основаниям, предусмотренным законодательством^{1, 2}.

Противоправное действие или поведение в частной жизни, то есть вне рабочего времени не могут быть основаниями дисциплинарного взыскания. Исключением из этого правила является увольнение по п. 3 ст. 47 ТК Республики Беларусь за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Но основанием увольнения может являться не любой аморальный проступок, а лишь несовместимый с продолжением данной работы. Законодатель не раскрывает указанное оценочное понятие, но указывает на его признаки. По смыслу п. 3 ст. 47 ТК основанием увольнения является проступок, который характеризуется в совокупности следующими признаками: проступок нарушает нормы морали, соблюдение которых является трудовой обязанностью должностного лица (работника); проступок является виновным; проступок несовместим с продолжением данной работы, то есть работы, содержанием которой является воспитание как один из основных видов деятельности. Должностное лицо (работник) может быть уволен не только за неоднократное, но и за один аморальный проступок, не совместимый с продолжением данной работы. Факт совершения работником такого аморального проступка должен быть доказан нанимателем. Недопустимо увольнение по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь на основании общей оценки поведения лица на работе и в

¹ Томашевский К. Л. Дисциплинарная и материальная ответственность. – Минск: Агенство Владимира Гревцова, 2007. – С. 259–264.

² Томашевский К. Л. Дисциплинарная и материальная ответственность. – Минск: Агенство Владимира Гревцова, 2007. – С. 259–264.

быту или неконкретных, недостаточно проверенных фактов и слухов. Расторжение трудового договора по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь в силу части 1 статьи 198 Трудового кодекса Республики Беларусь не является мерой дисциплинарного взыскания, применение которой обусловлено сроками, установленными статьей 200 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Вместе с тем следует принимать во внимание время, истекшее с момента совершения аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, последующее поведение работника и другие конкретные обстоятельства, имеющие значения для правильного разрешения спора (пункт 44 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 №2 «О применении судами законодательства о труде»)¹.

Специальная дисциплинарная ответственность отличается от общей кругом работников, к которым она может быть применена, кругом лиц и органов, наделенных дисциплинарной властью, мерами взысканий и может устанавливаться только законодательством о дисциплинарной ответственности, уставами и положениями о дисциплине и специальными нормативными правовыми актами (ответственность работников прокуратуры, судей и др.). Установление разновидностей специальной дисциплинарной ответственности обусловлено спецификой трудовых функций, выполняемых теми или иными группами работников в отдельных отраслях экономики, или особо вредными последствиями, наступающими в результате невыполнения или ненадлежащего выполнения ими своих трудовых обязанностей. Дисциплинарная ответственность в уставах и положениях о дисциплине характеризуется: четким определением круга лиц, на которых она распространяется; более широким понятием дисциплинарного проступка; применением более строгих мер дисциплинарного взыскания в зависимости от содержания трудовой функции; определение объема

¹ Пленум Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 №2 «О применении судами законодательства о труде» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2001. – № 20. – 6/277.

дисциплинарной власти различных должностных лиц. Строгие меры дисциплинарного взыскания в уставах и положениях о дисциплине предусматриваются и к должностным лицам всех уровней управления в организациях за различные нарушения законодательства о труде.

Подпунктом 3.3 пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2011 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» руководителям организаций предоставлено право применять к работникам, нарушившим производственно-технологическую, исполнительскую и трудовую дисциплину, в качестве меры дисциплинарного взыскания лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев. Таким образом, введена новая мера дисциплинарного взыскания в виде лишения полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев, которая может применяться к работникам, нарушившим производственно-технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплину¹.

В соответствии с Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта Республики Беларусь (утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29 сентября 1993 г. № 656, с изм. и доп.) к категории работников особого характера труда (несущих специальную дисциплинарную ответственность) помимо дисциплинарных мер, указанных в части 1 статьи 198 Трудового кодекса Республики Беларусь (замечание, выговор, увольнение), применяются и другие специфические меры дисциплинарного взыскания. Это могут быть, например, лишение машиниста свидетельства на право управления локомотивом на срок от трех месяцев до одного года с переводом на другую работу на этот срок, освобождение от занимаемой должности, связанной с эксплуатационной работой железной дороги, с

¹ Декрет Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2011 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь . – 2011. – № 120. – 8/477.

предоставлением работы с учетом профессии (специальности) и другие меры дисциплинарного взыскания. Согласно статье 57 Закона от 14 июня 2003 г. «О государственной службе в Республике Беларусь» (с изменениями и дополнениями) к государственным служащим могут применяться также такие специфические взыскания, как предупреждение о неполном служебном соответствии, понижение в классе государственного служащего на срок до шести месяцев и другие^{1, 2}.

2.3 Понятие дисциплинарного взыскания и правовое регулирование в трудовом праве Армении

Прямого определения понятия трудового взыскания в трудовом праве также как и в законодательных актах стран-участниц ЕАЭС нет, поэтому можем сделать вывод основываясь на статье ТК РА. Дисциплинарное взыскание – это мера воздействия за нарушение трудовой дисциплины. Основные меры также определены как:

- 1) выговор;
- 2) строгий выговор;
- 3) расторжение трудового договора. Однако при расторжении трудового договора действует ссылка на статьи 121 и 122 настоящего Кодекса, которые более подробно описывают возможные причины увольнения работника³.

Так, согласно 121 статьи ТК РА (Расторжение трудового договора в случае невыполнения или ненадлежащего выполнения работником своих обязанностей):

¹ Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта Республики Беларусь (утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29 сентября 1993 г. № 656; // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – 2015. – 5/40649.

² Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта Республики Беларусь (утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29 сентября 1993 г. № 656; // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – 2015. – 5/40649.

³ Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта Республики Беларусь (утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29 сентября 1993 г. № 656; // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – 2015. – 5/40649.

1. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор по основанию, предусмотренному пунктом 6 части 1 статьи 113 настоящего Кодекса, если работник в течение последнего года по меньшей мере дважды подвергался дисциплинарной ответственности.

2. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор, если работник хотя бы один раз допустил грубое нарушение трудовой дисциплины, предусмотренное частью 2 статьи 221 настоящего Кодекса.

3. Работодатель при расторжении трудового договора в соответствии с настоящей статьей обязан соблюдать правила применения дисциплинарной ответственности.

Согласно 122 статьи ТК РА. (Расторжение трудового договора по причине утраты доверия к работнику)

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с утратившим доверие работником по основанию, предусмотренному пунктом 7 части 1 статьи 113 настоящего Кодекса, если работник:

- 1) совершил порчу, повреждение или утерю имущества работодателя, а также совершил по месту работы хищение;
- 2) поставил под угрозу сохранность имущества работодателя;
- 3) вызвал у потребителей, клиентов или партнеров работодателя недоверие, вследствие которого работодатель понес или мог понести ущерб.

Отличительной особенностью ТК РА также является деление нарушения на нарушение трудовой дисциплины и грубое нарушение трудовой дисциплины. Последнее более подробно описывает причины, по которым работник может быть сразу уволен без применения предварительных мер дисциплинарный взысканий, а именно выговора и строго выговора.

Грубым нарушением трудовой дисциплины считается нарушение, вследствие которого грубо нарушаются положения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, правила внутреннего распорядка организации.

2. Грубым нарушением трудовой дисциплины может считаться:

- 1) совершение действий, попирающих конституционные права граждан;
- 2) разглашение государственных, служебных, коммерческих или технологических секретов или сообщение о них конкурирующей организации;
- 3) использование должностного положения в целях получения незаконных доходов для себя и иных лиц и по другим побудительным причинам, а также проявление произвола;
- 4) нарушение равноправия женщин и мужчин или сексуальное преследование в отношении работников, подчиненных или выгодополучателей;
- 5) нахождение в месте работы под воздействием алкогольных напитков, наркотических средств или психотропных веществ;
- 6) неявка на работу в течение всего рабочего дня (смены) по неуважительной причине;
- 7) отказ от обязательного медицинского обследования.

Также отличительной особенностью является и то, что в статье дважды используется выговор (выговор и строгий выговор), в то время как в ТК РФ например первым следует замечание.

По ТК Республики Армения трудовая дисциплина – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным и трудовым договорами, внутренними правовыми актами работодателя.

Подчеркнем, что Правилами внутреннего распорядка организации (внутренним правовым актом работодателя) в этой стране регламентируются порядок приема на работу и увольнения с работы работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарной ответственности, а также иные вопросы, касающиеся трудовых отношений.

Следует обратить внимание, что при применении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть нарушения и его последствия, вина работника, обстоятельства совершения нарушения и работа работника в прошлом.

В Республике Армения до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение о нарушении в письменной форме. Если работник не представляет объяснение в установленный работодателем разумный срок без уважительной причины, дисциплинарное взыскание может применяться без такого объяснения.

Важно, что дисциплинарное взыскание может применяться в течение одного месяца со дня выявления нарушения, не считая времени отсутствия работника по причине временной нетрудоспособности, пребывания в командировке или отпуске.

Кроме того, дисциплинарное взыскание не может быть применено, если со дня совершения нарушения прошло шесть месяцев. Если нарушение выявлено в ходе аудита, проверки финансово-хозяйственной деятельности, проверки (инвентаризации) суммовых или иных ценностей, дисциплинарное взыскание может быть применено, если со дня совершения нарушения прошло не более одного года.

Следует отметить, что дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения одного года, если работник не допустил нового дисциплинарного нарушения и добросовестно исполняет свои трудовые обязанности.

Согласно ТК РА для отдельных категорий работников законом могут быть установлены и иные дисциплинарные взыскания, однако не обозначена ссылка на уставы и положения, которые отражают в себе и отдельные отрасли, и виды дополнительных дисциплинарных взысканий, и причины к ним приводящие.

При этом в ТК РА есть ссылка на то, что согласно последнему запрещается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных законом.

Не смотря на это, в Армении были разработаны одни из первых документы, регулирующие дисциплинарную ответственность судей в среди стран-участниц

ЕАЭС. Они нашли свое отражение в статьях 30 и 31 закона от 17.06.1998 «О статусе судьи»¹.

Следующим этапом развития законодательной базы дисциплинарной ответственности судей стало принятие законодательных и подзаконных актов с закреплением составляющих анализируемого института: в Армении — в статьях 83 и 95 Конституции Республики Армения 1995 года.

Общим для всех стран-участниц ЕАЭС явилось провозглашение судебной власти как государственной, наряду с законодательной и исполнительной, а также объявление самостоятельности органов судебной власти и их неподотчетности кому-либо в деятельности по осуществлению правосудия. Таким образом, институт дисциплинарной ответственности во всех представленных странах объединяет наличие стандартных формулировок о невозможности привлечения судьи к ответственности за конкретное судебное решение.

Закон Армении «О статусе судьи», действовавший до принятия Судебного кодекса, в ч. 3 ст. 31 содержал положение, согласно которому «кассирование или изменение судебного акта сами по себе не влекут ответственности судьи, издавшего (участвовавшего в издании) этот акт, если он при осуществлении правосудия не допустил преднамеренного нарушения закона либо недобросовестности, повлекших существенные последствия».

Для повышения эффективности института дисциплинарной ответственности все страны установили границы его действия во времени.

Согласно существовавшему в Армении до 2007 года порядку судья мог быть подвергнут дисциплинарному взысканию не позднее чем через 3 месяца со дня обнаружения дисциплинарного нарушения и не позднее чем через год со дня его совершения.

Помимо механизма, ограждающего судью от ответственности за конкретное судебное решение, и временных границ привлечения к дисциплинарной ответственности, общим в законодательстве этих стран является наличие

¹ Закон Республики Армения от 17.06.1998 «О статусе судьи» // Официальные ведомости Республики Армения. – 1998. – 18 июня.

дисциплинарной санкции в виде прекращения функционирования индивидуального носителя судебной власти по дискредитирующим основаниям. При этом законодательством Армении такая дисциплинарная санкция формулируется как прекращение полномочий¹.

Ещё одним важным этапом в урегулировании мер дисциплинарных взысканий для отдельных категорий работников стало создание дисциплинарных уставов вооруженных сил Армении и полиции Армении.

Так наиболее разработана и дифференцирована система дисциплинарных взысканий, применяемых к той или иной категории военнослужащих. При этом применяемые к конкретным категориям военнослужащих дисциплинарные взыскания должны соответствовать дисциплинарным полномочиям командира (начальника), принимающего решение о привлечении нарушителя к дисциплинарной ответственности.

Следует отметить, что общие дисциплинарные взыскания применяются в рамках дисциплинарных правоотношений как в отношении гражданских служащих, так и в отношении работников правоохранительных органов: выговор (на службе в правоохранительных органах – и строгий выговор), предупреждение о неполном служебном (должностном) соответствии и самое строгое взыскание – увольнение из соответствующих органов.

В то же время на службе в правоохранительных органах установлен более широкий перечень дисциплинарных взысканий.

Большинство из нормативно установленных общих взысканий – выговор (строгий выговор), предупреждение о неполном должностном соответствии носят моральный характер и, как справедливо отмечает А.В. Сергеев, связаны лишь с официальным осуждением и порицанием служащего, совершившего дисциплинарный проступок, затрагивают его авторитет и репутацию в структуре государственного органа. Ввиду их морального характера представляется сложным установить их конкретные различия в воздействии на правонарушителя.

¹ Закон Республики Армения от 17.06.1998 «О статусе судьи» // Официальные ведомости Республики Армения. – 1998. – 18 июня.

Полагается, что выговор является наименьшей степенью осуждения, а предупреждение о неполном должностном (служебном) соответствии – наибольшей. И именно увольнение в порядке дисциплинарного взыскания является санкцией, которая лишает возможности продолжать службу в данном государственном органе и связанной с прекращением государственно-служебных отношений¹

Анализ дисциплинарных взысканий, применяемых на службе в правоохранительных органах, позволяет сделать вывод, что наряду с взысканиями, носящими моральный характер, применяются взыскания, связанные с лишением выслуженных знаков; некоторые взыскания препятствуют должностному росту или же понижению в должности; снижение в специальном звании на одну ступень (в органах внутренних дел), понижение в классном чине (в органах прокуратуры).

Особым дисциплинарным взысканием, применяемым в рамках дисциплинарных правоотношений, является увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, которое, в отличие от остальных мер дисциплинарной ответственности, может применяться только в случаях, прямо установленных законом (ранее были приведены статьи ТК РА, являющиеся основанием для увольнения). Увольнение по соответствующим основаниям является наиболее строгим видом дисциплинарного взыскания, при котором служебный контракт со служащим прекращается и государственно-служебные правоотношения исчерпываются.

2.4 Понятие дисциплинарного взыскания и правовое регулирование в трудовом праве Киргизии

¹Чанышев А. С. Трудовое право стран Евразийского экономического союза. – М: Проспект, 2006. – С. 214–218.

Ранее было упомянуто, что понятие дисциплинарного взыскания, как и дисциплинарной ответственности перекликается в законодательных документах, регулирующих трудовые отношения стран ЕАЭС.

За нарушение трудовой дисциплины, то есть противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель вправе применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Не допускается применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законами, уставами или положениями о дисциплине.

Дисциплинарное взыскание устанавливается в соответствии с тяжестью совершенного проступка и степени вины. При выборе вида и меры взыскания учитываются: характер проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, отношение нарушителя к совершенному проступку, прежнее поведение виновного, его отношение к службе, время нахождения его на службе и уровень знания нормативных актов и правил несения службы. Запрещается за один и тот же проступок налагать несколько дисциплинарных взысканий или объединять одно взыскание с другим, налагать взыскание на весь личный состав подразделения, вместо наказания непосредственных виновных.

Лицо, которое превысило предоставленную ему дисциплинарную власть, несет за это ответственность в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Более строгое дисциплинарное взыскание применяется, когда работник совершил повторный проступок до истечения срока снятия ранее наложенного

взыскания или когда проступок совершен при исполнении служебных обязанностей.

Применению дисциплинарного взыскания должно предшествовать служебное расследование/проверка, которые проводятся в целях установления виновных лиц и выявления причин и условий, способствующих совершению проступка.

При объявлении дисциплинарного взыскания указывается причина, повлекшая наказание, и в чем состоит нарушение служебной дисциплины.

При напоминании служебных обязанностей работнику или наложении дисциплинарного взыскания руководителю запрещается унижать личное достоинство подчиненного и допускать грубость.

Дисциплинарное взыскание не может быть наложено во время болезни работника, а также в период нахождения его в отпуске или командировке, если нарушение не совершено им во время болезни, нахождения в отпуске или командировке.

Объявлять дисциплинарные взыскания руководителям в присутствии их работников запрещается.

При нарушении дисциплины, совершенном несколькими лицами, дисциплинарные взыскания налагаются на каждого виновного в отдельности.

В целях общественного осуждения нарушений служебной дисциплины проступки работников по решению руководителя могут быть рассмотрены судами чести офицерского состава и судами чести младшего начальствующего состава.

Дисциплинарные взыскания применяются руководителем организации, уполномоченными должностными лицами.

До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение. Отказ представить такое объяснение оформляется актом, который подлежит регистрации работодателем, и не может служить препятствием для применения взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее 1

месяца со дня обнаружения. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее 2 лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу¹.

Приказ (распоряжение, постановление) о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение 3 рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение, постановление) составляется соответствующий акт.

Дисциплинарные взыскания, наложенные приказом, могут быть сняты только приказом. О наложенном дисциплинарном взыскании объявляется работникам лично, перед строем или на совещании, а руководителям служб и подразделений без присутствия работников.

Дисциплинарное взыскание – предупреждение о неполном служебном соответствии относится к отдельным категориям работников, к которым могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания, и применяется один раз в течение года за время пребывания работника в занимаемой штатной должности.

Дисциплинарное взыскание в виде понижения в должности, освобождения от занимаемой должности или снижения в специальном звании на одну ступень (также для отдельных категорий работников) может быть наложено в том случае, когда другие дисциплинарные взыскания не оказали на виновного должного воздействия.

Увольнение работников является крайней мерой дисциплинарного взыскания и может производиться за систематическое нарушение дисциплины (совершение проступка работником до истечения срока снятия ранее наложенного ему дисциплинарного взыскания), либо на основании вступившего в установленном порядке в силу решения суда.

¹ Трудовой кодекс Кыргызской Республики (Введен в действие Законом КР от 4 августа 2004 года № 107) // Ведомости Жогорку Кенеша Кыргызской Республики. – 2004. – 4 августа.

В крайних, не терпящих отлагательства случаях, работник, совершивший проступок, может быть отстранен от исполнения служебных обязанностей начальником, которому он подчинен по службе. Наложение дисциплинарного взыскания на виновного, находящегося в нетрезвом состоянии, а также получение от него каких-либо объяснений откладываются до его вытрезвления, при этом работник отстраняется от выполнения функциональных обязанностей до окончания служебного расследования.

При обнаружении у работника признаков употребления алкоголя, наркотических средств, психотропных веществ, руководство принимает меры по подтверждению данных признаков медицинским заключением, свидетельскими показаниями или актом.

Досрочное снятие дисциплинарного взыскания в порядке поощрения производится по представлению начальника или равным ему лицом и старшим прямым начальником. Для снятия дисциплинарного взыскания, наложенного старшим начальником, непосредственный начальник обращается с соответствующим ходатайством к вышестоящему начальнику.

Вопрос о поощрении, продвижении по службе работника или присвоении ему очередного специального звания, на которого было наложено дисциплинарное взыскание в виде понижения в должности, не рассматривается до снятия взыскания.

В случае применения дисциплинарного взыскания в виде понижения в должности на одну ступень, прежняя должность может быть восстановлена не ранее, чем через год после перевода в должности, если подвергнутый взысканию работник доказал свое исправление образцовой службой и безупречным поведением. Работники, независимо от занимаемой должности, восстанавливаются в прежней должности/звании одновременно со снятием дисциплинарного взыскания.

Для определения таких специальных мер взыскания как понижение в должности разрабатываются дисциплинарными уставами. В документе

отображены основные требования к взаимоотношению начальников подразделений и иных работников, порядок и правила исполнения приказаний, порядок привлечения к дисциплинарной ответственности за неисполнение приказов начальников или за нарушение иных служебных обязанностей, а также меры поощрения работников.

Немного подробнее остановимся на таком направлении специализированного дисциплинарного взыскания, как дисциплинарное взыскание судей.

Только в Киргизском законодательстве непосредственно раскрыта юридическая дефиниция, основания дисциплинарной ответственности судьи. Так, ранее действовавшим Конституционным законом «О статусе судей Киргизской Республики» основание привлечения судьи к дисциплинарной ответственности определялось как виновное действие или бездействие в виде служебного и/или порочащего проступка, а также нарушения законности при рассмотрении судебных дел¹.

Таким образом, киргизское законодательство признавало служебным проступком виновное действие или бездействие судьи, допущенное им во время исполнения служебных обязанностей, грубо нарушающее дисциплину и установленный трудовой распорядок в суде. Порочащим проступком признавалось позорящее честь и достоинство судьи действие или бездействие, которое хотя и не является преступным, но по своему характеру несовместимо с высоким званием судьи и не соответствует требованиям Кодекса чести судьи Киргизской Республики. Нарушением законности при рассмотрении судебных дел считалось нарушение нормы материального или процессуального права, которое привело к принятию заведомо незаконного приговора, решения или

¹ Конституционный закон Кыргызской Республики от 9 июля 2008 года № 141 «О статусе судей Кыргызской Республики // Ведомости Жогорку Кенеша Кыргызской Республики. – 2008. – 10 июля.

постановления, нарушающего права, свободы и законные интересы гражданина, либо повлекшее существенные последствия¹.

Поводом же к возбуждению дисциплинарного производства являлась любая информация или сообщение о совершении судьей проступка, предусмотренного в п. 2 Положения «О дисциплинарной ответственности судей». По терминологии ранее действовавшего Конституционного закона Кыргызской Республики «О статусе судей Кыргызской Республики» – основаниями².

Таким образом, наличие в законодательстве Республики Кыргызстан (как ранее действовавшем, так и ныне применяемом) дефиниций представляется полезным опытом в регулировании дисциплинарной ответственности. Большинство же анализируемых правовых актов стран-участниц ЕАЭС регулирующих основания и процедуру привлечения судей к дисциплинарной ответственности, не содержит глоссария юридических терминов, несмотря на то, что использование этого нового приема стало обязательным в современной законодательной технике. Кроме того, в юридической литературе можно найти высказывания о том, что использованная в законодательстве Армении и Казахстана технология установления оснований ответственности, отсылая к открытому перечню прав, является отражением не обязательно оправданной тенденции дословной имплементации международных правовых актов без адаптации подстрочного перевода.

Другие авторы объясняют технологический прием дублирования и параллелизма материальных оснований дисциплинарной ответственности целенаправленными действиями законодателя по преднамеренному усложнению анализируемого института, путем включения в нормативную базу расплывчатых, не соответствующих друг другу норм права с целью формирования механизма гарантированного устранения от должности судьи.

¹ Чанышев А. С. Трудовое право стран Евразийского экономического союза. – М.: Проспект. – 2006. – С.222.

² Положение о дисциплинарной ответственности судей Кыргызской Республики (Утверждено Указом Президента КР от 26.02.2003 № 63) // Ведомости Жогорку Кенеша Кыргызской Республики. – 2003. – 27 февраля.

Приведенные точки зрения ученых-правоведов свидетельствуют о том, что своеобразие конституционно подтвержденной модели разделения властей в Армении, Белоруссии, Казахстане и Киргизии заключается в том, что при формально-юридическом анализе изложения оснований привлечения судей к дисциплинарной ответственности эта модель не может быть определена таковой.

Этот вывод подтверждается наполнением приведенных выше нормативных документов, устанавливающих основания для дисциплинарной ответственности судей стран-участниц ЕАЭС, который при конструировании оснований концентрируется не на проблеме реализации провозглашенного каждой конституцией принципа независимости судей как основы разделения властей, а преимущественно на непринципиальных правовых коллизиях, возникающих вокруг данного вопроса.

Однако наиболее удачными представляются методы решения практических задач, возникающих в процессе реализации дисциплинарной ответственности судей на пространстве бывшего СССР, использованные законодателем Киргизии в Конституционном законе от 9 июля 2008 г. «О статусе судей Киргизской Республики»¹.

Согласно этому Закону, в ст. 28, как уже указывалось выше, документально учтен международно признанный принцип безупречного поведения судьи как основы его несменяемости, представлены определения дисциплинарного проступка судьи, установлены пресекательные сроки, давно определен перечень соответствия составов дисциплинарных проступков определенным видам взысканий с разрешением вопросов назначения наказания по совокупности взысканий и дисциплинарных проступков.

¹ Конституционный закон Кыргызской Республики от 9 июля 2008 года № 141 «О статусе судей Кыргызской Республики» // Ведомости Жогорку Кенеша Кыргызской Республики. – 2003. – 27 февраля.

2.5 Понятие дисциплинарного взыскания и правовое регулирование в трудовом праве Казахстана

По ТК Республики Казахстан дисциплинарный проступок – нарушение работником трудовой дисциплины, а также ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей (ст. 1 ТК Республики Казахстан).

Данное определение существенным образом отличается от определений дисциплинарного проступка, которые дают трудовые кодексы других стран ЕАЭС. Отличие заключается в том, что, согласно такому определению, дисциплинарным проступком является не только неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых функций, но и нарушение работником трудовой дисциплины (чего нет в трудовом законодательстве других стран-членов ЕАЭС).

Таким образом, согласно данному определению, работника можно привлечь к дисциплинарной ответственности по тому лишь основанию, что им нарушена трудовая дисциплина (даже если при этом работник исполнил свои трудовые обязанности в полном объеме и надлежащим образом).

Трудовой кодекс Республики Казахстан дает определение понятию дисциплинарное взыскание: мера дисциплинарного воздействия на работника, применяемого работодателем за совершение дисциплинарного проступка (ст. 1 ТК Республики Казахстан).

Дисциплинарный проступок является основанием дисциплинарной ответственности, которая подразделяется на общую и специальную.

Порядок применения дисциплинарных взысканий в Республике Казахстан состоит в следующем (ст. 65 ТК Республики Казахстан).

До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней письменное объяснение работником не представлено, то

составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Важно, что за каждый дисциплинарный проступок к работнику может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Кроме того, акт работодателя о наложении на работника дисциплинарного взыскания не может быть издан в период: 1) временной нетрудоспособности работника; 2) освобождения работника от работы на время выполнения государственных или общественных обязанностей; 3) нахождения работника в отпуске или межвахтовом отдыхе; 4) нахождения работника в командировке.

Акт о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику, подвергнутому дисциплинарному взысканию, под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подтвердить своей подписью ознакомление с актом работодателя об этом делается соответствующая запись в акте о наложении дисциплинарного взыскания. В случае невозможности ознакомить работника лично с актом работодателя о наложении дисциплинарного взыскания работодатель обязан направить работнику копию акта о наложении дисциплинарного взыскания письмом с уведомлением в течение трех рабочих дней со дня издания акта работодателя.

Дисциплинарное взыскание на работника налагается непосредственно при обнаружении дисциплинарного проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения. Следует отметить, что дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка, а в случаях, установленных законами Республики Казахстан, или установления дисциплинарного проступка по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности работодателя – позднее одного года со дня совершения работником дисциплинарного проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. Течение срока наложения дисциплинарного взыскания приостанавливается на время отсутствия работника на работе в связи с временной нетрудоспособностью, освобождением от работы

для выполнения государственных или общественных обязанностей, нахождением в отпуске, командировке или межвахтовом отдыхе. Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать шесть месяцев со дня его применения, за исключением расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом. Работодатель, наложивший на работника дисциплинарное взыскание, вправе снять его досрочно путем издания акта работодателя.

Меры дисциплинарного взыскания делятся на общие (установленные Трудовым кодексом Республики Казахстан) и специальные (могут устанавливаться иными законами Республики Казахстан). К общим относятся: замечание, выговор, строгий выговор, увольнение (ст. 64 ТК Республики Казахстан).

Согласно абз. 3 п. 2 Нормативного постановления Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 года № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» при рассмотрении трудовых споров, возникших из правоотношений, не урегулированных специальными нормативными правовыми актами, судам надлежит руководствоваться нормами Трудового кодекса. Иными словами, в трудовом праве Республики Казахстан приоритетом обладают специальные нормы права, регулирующие трудовые отношения, по сравнению с трудовым кодексом¹.

Специальные меры дисциплинарного взыскания предусмотрены законами Республики Казахстан, регулирующие правоотношения отдельных категорий работников.

Так, согласно п. 2 ст. 56 Закона Республики Казахстан от 6 января 2011 года № 380–IV «О правоохранительной службе» за неисполнение или ненадлежащее

¹ Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 года № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» // Казахстанская правда. – 2017. – № 204 (28583).

исполнение служебных обязанностей на сотрудников могут налагаться следующие виды взысканий¹:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) строгий выговор;
- 4) предупреждение о неполном служебном соответствии;
- 5) освобождение от занимаемой должности;
- 6) понижение в специальном звании, классном чине или квалификационном классе на одну ступень;
- 7) увольнение из правоохранительного органа;
- 8) увольнение из правоохранительного органа с лишением почетных званий, нагрудных знаков, присвоенных или награжденных руководителями правоохранительного органа или уполномоченными руководителями;
- 9) увольнение из правоохранительного органа с лишением специального звания или классного чина.

В соответствии с п. 3 той же статьи в организациях образования правоохранительных органов на курсантов, помимо дисциплинарных взысканий, предусмотренных настоящей статьей, также могут налагаться следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) назначение вне очереди в наряд (за исключением назначения в наряд по обеспечению охраны подразделения);
- 2) лишение очередного увольнения из расположения организации образования правоохранительного органа;
- 3) отчисление из организации образования правоохранительного органа.

Дисциплинарный устав Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Казахстан (утв. Указом Президента Республики Казахстан от 5 июля 2007 года N 364) дает свое, специальное понятие дисциплинарному проступку (п. 7): дисциплинарный проступок военнослужащего

¹ Закон Республики Казахстан от 6 января 2011 года № 380–IV «О правоохранительной службе» // Казахстанская правда. – 2011. – № 17–18 (26438–26439).

есть противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение военнослужащими возложенных на них обязанностей, превышение должностных полномочий, нарушение воинской дисциплины, правил служебной этики, совершение коррупционного правонарушения, наказуемого в дисциплинарном порядке, а равно несоблюдение установленных законами ограничений, связанных с пребыванием на воинской службе¹.

Такое определение является более широким по сравнению с Трудовым кодексом Республики Казахстан и включает в себя не только неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных обязанностей, а также иные деяния: превышение должностных полномочий, нарушение воинской дисциплины, правил служебной этики и т.д.

Согласно п. 59 Устава дисциплинарные проступки делятся на виды:

1) незначительные (проступок, совершенный военнослужащим впервые или после снятия ранее наложенного взыскания, который влечет применение к военнослужащему взыскания в виде замечания, выговора или строгого выговора, за исключением проступка, за совершение которого предусмотрено увольнение – п. 60 Устава);

2) значительные (проступок, совершенный военнослужащим повторно в течение шести месяцев при наличии не снятого ранее наложенного взыскания в виде замечания, выговора или строгого выговора, который влечет применение к военнослужащему взыскания в виде предупреждения о неполном служебном соответствии – п. 61 Устава);

3) серьезные (проступок, совершенный военнослужащим повторно в течение шести месяцев при наличии не снятого ранее наложенного взыскания в виде замечания, выговора или строгого выговора, который влечет применение к военнослужащему взыскания в виде предупреждения о неполном служебном соответствии – п. 62 Устава).

¹ Указ Президента Республики Казахстан от 5 июля 2007 года № 364. Дисциплинарный устав Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Казахстан // online.zakon.kz.

При совершении незначительного проступка и нецелесообразности применения взыскания командир (начальник) может ограничиться предупреждением военнослужащего о необходимости строгого соблюдения воинской дисциплины.

За совершение проступков на военнослужащих срочной воинской службы и курсантов (учащихся) военных учебных заведений могут налагаться взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) строгий выговор.

В соответствии с п. 1 ст. 44 Закона Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 416–V «О государственной службе Республики Казахстан» дисциплинарный проступок государственного служащего – противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение государственным служащим возложенных на него обязанностей, превышение должностных полномочий, нарушение служебной дисциплины и служебной этики, а равно несоблюдение установленных законами Республики Казахстан ограничений, связанных с пребыванием на государственной службе¹.

Согласно п. 2 той же статьи дисциплинарными проступками также признаются увольнение по собственному желанию лиц, совершивших дисциплинарный проступок, влекущий увольнение по отрицательным мотивам, неправомерное назначение лиц на административные государственные должности и (или) освобождение лиц с административных государственных должностей, неправомерное наложение дисциплинарных взысканий на административных государственных служащих, разглашение содержания тестовых заданий и иных конкурсных вопросов, умышленное непринятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

¹ Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 416–V «О государственной службе Республики Казахстан» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 11.07.2017 г.) / Казахстанская правда. – 2015. – № 226 (28102).

За совершение дисциплинарных проступков Законом предусмотрены следующие специальные меры дисциплинарного взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) строгий выговор;
- 4) предупреждение о неполном служебном соответствии или понижение в государственной должности;
- 5) увольнение с занимаемой государственной должности.

В ст. 50 Закона «О государственной службе Республики Казахстан» приведен перечень дисциплинарных проступков, дискредитирующих государственную службу:

- 1) неправомерное вмешательство в деятельность других государственных органов, организаций;
- 2) использование своих должностных полномочий при решении вопросов, связанных с удовлетворением своих материальных интересов либо близких родственников и свойственников;
- 3) предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность) при поступлении и продвижении по государственной службе;
- 4) оказание неправомерного предпочтения физическим и (или) юридическим лицам при подготовке и принятии решений;
- 5) оказание кому бы то ни было любого не предусмотренного законодательством Республики Казахстан содействия в осуществлении предпринимательской и иной связанной с извлечением дохода деятельности;
- 6) использование в личных или групповых интересах информации, полученной при выполнении государственных функций, если таковая не подлежит официальному распространению;

7) необоснованный отказ в информации физическим и юридическим лицам, предоставление которой предусмотрено законодательством Республики Казахстан, либо ее задержка, передача недостоверной или неполной информации;

8) требование от физических или юридических лиц информации, предоставление которой этими лицами не предусмотрено законодательством Республики Казахстан;

9) передача государственных финансовых и материальных ресурсов в избирательные фонды отдельных кандидатов;

10) дарение подарков и оказание неслужебных услуг официальным лицам для получения с использованием должностных полномочий указанных лиц имущественной выгоды, блага либо преимущества;

11) явное воспрепятствование физическим или юридическим лицам в реализации их прав, свобод и законных интересов;

12) грубые нарушения требований к организации и проведению проверок в отношении субъектов предпринимательства;

13) делегирование полномочий на государственное регулирование предпринимательской деятельности физическим или юридическим лицам, осуществляющим такую деятельность, а также на контроль и надзор за нею;

14) передача государственных контрольных и надзорных функций организациям, не имеющим статуса государственного органа;

15) участие в азартных играх денежного или иного имущественного характера с вышестоящими или нижестоящими либо находящимися с ними в иной зависимости по службе или работе должностными лицами;

16) принятие за исполнение своих государственных или приравненных к ним функций любого вознаграждения в виде денег, услуг и иных форм от организаций, в которых лицо не выполняет соответствующие функции, а также от физических лиц, если иное не предусмотрено законодательством Республики Казахстан;

17) принятие подарков или услуг в связи с исполнением своих государственных или приравненных к ним функций от государственных служащих и иных лиц, зависимых от них по службе, за общее покровительство или попустительство по службе;

18) принятие приглашений во внутригосударственные и зарубежные туристические, лечебно-оздоровительные и иные поездки за счет физических и юридических лиц как иностранных, так и Республики Казахстан, за исключением поездок:

- по приглашению супруга (супруги), родственников за их счет;
- по приглашению иных физических лиц (с согласия вышестоящего должностного лица или органа), если отношения с ними не затрагивают вопросов служебной деятельности приглашаемых;

- осуществляемых в соответствии с международными договорами Республики Казахстан или на взаимной договоренности между государственными органами Республики Казахстан и государственными органами иностранных государств за счет средств соответствующих государственных органов и (или) международных организаций;

- осуществляемых с согласия вышестоящего должностного лица либо органа для участия в научных, спортивных, творческих, профессиональных, гуманитарных мероприятиях за счет средств организаций, в том числе поездок, осуществляемых в рамках уставной деятельности таких организаций;

19) использование не предусмотренных законодательством Республики Казахстан преимуществ в получении кредитов, ссуд, приобретении ценных бумаг, недвижимости и иного имущества.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В рамках выпускной квалификационной работы был рассмотрен отдельный институт трудового права – дисциплинарная ответственность.

При анализе трудовых кодексов стран–участниц ЕАЭС было выведено понятие дисциплинарной ответственности, которое отражает содержание данного института права для каждой страны. Данное определение едино почти во всех странах ЕАЭС в связи со схожестью трудового законодательства и единой «советской» доктриной, лежащей в основе формирования трудового законодательства этих стран. Итак, дисциплинарная ответственность – это обязанность работника ответить за совершенный им дисциплинарный проступок и понести меры взыскания, предусмотренные трудовым законодательством.

Дисциплинарная ответственность наступает за виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником именно трудовых обязанностей, т.е. обязанностей, возложенных на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка. В связи с этим не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности работник, например, за отказ от выполнения общественного поручения, за нарушение правил поведения в общественных местах и т.п.

Так же, как не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности работник, хотя и нарушивший дисциплину труда, но при этом исполнивший свои трудовые обязанности в полном объеме и надлежащим образом.

Существенным образом отличается определение дисциплинарного проступка, приведенное в Трудовом Кодексе Республики Казахстан, согласно которому дисциплинарным проступком считается не только неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых функций, но и нарушение работником трудовой дисциплины (без привязки к тому, были ли в результате нарушения трудовой дисциплины работником не исполнены или ненадлежащим образом исполнены его трудовые обязанности).

Посредством применения меры взыскания работник, нарушивший трудовую дисциплину, подвергается наказанию. Однако роль дисциплинарной ответственности как средства обеспечения трудовой дисциплины состоит в показательных превентивных мерах, то есть не только в наказании работника, совершившего дисциплинарное нарушение, но и в предупреждении правонарушений в дальнейшем, в том числе, и другими работниками. Иначе говоря, наряду с карательной функцией, дисциплинарная ответственность выполняет и превентивную (предупредительную) функцию.

Дисциплинарную ответственность по законодательству всех стран ЕАЭС можно подразделить на два вида – общую и специальную.

Отличаются они по субъектам, по правовым актам, по мерам дисциплинарного взыскания.

При общей дисциплинарной ответственности работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям.

В ТК Республики Армении отсутствует такая мера дисциплинарного взыскания, как замечание, но имеется строгий выговор.

В Трудовом Кодексе Республики Казахстан указаны все перечисленные выше меры дисциплинарного взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) строгий выговор; 4) увольнение.

Специальная дисциплинарная ответственность во всех странах ЕАЭС устанавливается для отдельных категорий работников специальными законами, уставами. К специальным мерам дисциплинарного взыскания относятся, например: предупреждение о неполном служебном соответствии, лишение специального звания, лишение наград, понижение в должности, понижение в специальном звании и другие.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

По законодательству каждой из стран–участниц ЕАЭС дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Во всех странах ЕАЭС определение дисциплинарного проступка выглядит аналогичным образом и ничем не отличается по существу: дисциплинарный проступок – это неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Исключение, как указано выше, составляет только Казахстан.

Важным признаком понятия дисциплинарного проступка является виновность работника. Наличие такой правовой конструкции не позволяет работодателю необоснованно привлекать работника к дисциплинарной ответственности, если неисполнение последним своих трудовых обязанностей произошло по вине работодателя (технические проблемы, приостановка производства и т.д.).

Интересно то, что специальные законы, уставы и иные нормативные акты зачастую расширяют понятие дисциплинарного проступка, либо позволяют применять дисциплинарные взыскания не только за нарушение трудовой дисциплины, но и за иные действия (или бездействие).

Так, основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности сотрудника Следственного комитета Российской Федерации является не только неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником Следственного комитета своих служебных обязанностей, но и совершение проступков, порочащих его честь. Кроме того, законом предусмотрено, что сотрудники Следственного комитета Российской Федерации привлекаются к дисциплинарной ответственности и за совершение административных правонарушений, в случаях, предусмотренных Кодексом РФ об административных правонарушениях.

Думается, что такие положения закона противоречат Трудовому кодексу РФ, являющемуся основным источником трудового права Российской Федерации. Ведь, несмотря на то, что в Трудовом кодексе РФ напрямую указано, что иными

федеральными законами, уставами и т.д. могут быть предусмотрены иные виды дисциплинарных взысканий, в нём отсутствуют положения о том, что иные нормативно-правовые акты могут расширять понятие дисциплинарного поступка и понятие дисциплинарной ответственности. Кроме того ТК РФ является приоритетным источником права, и в случае наличия противоречий между нормами иных федеральных законов и нормами кодекса, применению подлежат нормы Трудового кодекса.

В трудовом праве Республики Казахстан, напротив, приоритетом обладают специальные нормы права, регулирующие трудовые отношения, по сравнению с трудовым кодексом. И в случае наличия противоречий, применению подлежат специальные законы, а не нормы Трудового кодекса.

В то же время, некоторые нормативные акты ограничивают понятие дисциплинарного проступка. Например, по территориальному признаку: так, согласно Уставу о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота дисциплинарным проступком считается лишь проступок, совершённый на борту судна, а также в служебных помещениях и на территории воинской части (организации).

Таким образом, в выпускной квалификационной работе проведен сравнительный анализ института дисциплинарной ответственности стран ЕАЭС, выявлены общие черты, а также различия; исследованы сильные и слабые стороны нормативно-правового регулирования института дисциплинарной ответственности в каждой из стран ЕАЭС, что может позволить реципировать наиболее удачные правовые конструкции в систему национального трудового права и модернизировать законодательство согласно требованиям духа времени, сделав его наиболее актуальным и приемлемым в рамках современных правоотношений.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1 Нормативные правовые акты

1. Декларация о евразийской экономической интеграции от 18.11.2011. // [электронный ресурс] <http://www.eurasiancommission.org>; (дата обращения 02.03.2018).
2. Договор о Евразийском экономическом союзе (Подписан в г. Астане 29.05.2014) // [электронный ресурс] <http://www.eurasiancommission.org>;
3. Договор о присоединении Республики Армения к Договору о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 года (Подписан в г. Минске 10.10.2014) // [электронный ресурс] <http://www.eurasiancommission.org>;
4. Договор о присоединении Республики Кыргызстан к Договору о Евразийском экономическом союзе от 12 августа 2015 года (Подписан в г. Минске 21.12.2014) // [электронный ресурс] <http://www.eurasiancommission.org>;
5. Решение № 96 от 23 декабря 2014 г. «О порядке организации проведения заседаний Высшего Евразийского совета») // [электронный ресурс] <http://www.eurasiancommission.org>;
6. Конституция республики Армения от 06.12.2015 // Официальные ведомости Республики Армения. – 2015 – 5 декабря;
7. Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 № 197–ФЗ. // Российская газета. – 2001. – 31 декабря;
8. Трудовой кодекс Республики Беларусь, принят Палатой Представителей 8 июня 1999 года. Одобрен Советом республики 30 июня 1999 года // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70;
9. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414–V ЗРК (с изменениями и дополнениями по состоянию на 08.05.2018 г.); // Казахстанская правда. – 2015 – № 226 (28102);

10.Трудовой кодекс Кыргызской Республики (Введен в действие Законом КР от 4 августа 2004 года № 107) // Ведомости Жогорку Кенеша Кыргызской Республики. – 2004. – 4 августа;

11.Трудовой кодекс республики Армения от 09.11.2004 № ЗР–124 (ред. от 12.11.2012) // Официальные ведомости Республики Армения. – 2012. – 11 ноября;

12.Федеральный закон от 8 марта 2011 г. N 35–ФЗ «Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии» // Российская газета. – 2011. – 11 марта;

13.Федеральный закон от 21 ноября 1995 года N 170–ФЗ «Об использовании атомной энергии» // Российская газета. – 1995. – 22 ноября;

Федеральный закон от 28 декабря 2010 г. N 403–ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации» // Российская газета. – 2010. – 29 декабря;

14.Федеральный закон от 2 марта 2007 г. N 25–ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» // Российская газета. – 2007. – 3 марта;

15.Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79–ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Российская газета. – 2004. – 31 июля;

16.Федеральный закон от 21 июля 1997 г. N 114–ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» // Российская газета. – 2007. – 22 июля;

17.Федеральный закон от 17 января 1992 г. N 2202–I «О прокуратуре Российской Федерации» // Российская газета. – 1995. – 25 ноября;

18.Закон Республики Беларусь от 14 июня 2003 г. «О государственной службе в Республике Беларусь»; // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2004. – № 120. – 2/1053;

19.Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 416–V «О государственной службе Республики Казахстан» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 11.07.2017 г.) // Казахстанская правда. – 2015. – № 226 (28102);

20. Закон Республики Казахстан от 6 января 2011 года № 380–IV «О правоохранительной службе» // Казахстанская правда. – 2011. – № 17-18 (26438-26439);

21. Конституционный закон Республики Казахстан от 25 декабря 2000 года № 132–II «О судебной системе и статусе судей Республики Казахстан» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 22.12.2017 г.) // Казахстанская правда. – 2000. – № 334-335 (23347-23348);

22. Закон Республики Казахстан от 30 июня 2017 года № 81–VI «О прокуратуре» (с изменениями от 21.12.2017 г.) // Казахстанская правда. – 2017. – № 125 (28504);

23. Закон Республики Казахстан от 5 декабря 1997 года № 195–I «Об адвокатской деятельности» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 08.04.2016 г.) // Ведомости Парламента Республики Казахстан. – 1997. – № 22;

24. Конституционный закон Кыргызской Республики от 9 июля 2008 года № 141 «О статусе судей Кыргызской Республики // Ведомости Жогорку Кенеша Кыргызской Республики. – 2008. – 10 июля;

25. Закон Республики Армения от 17.06.1998 «О статусе судьи» // Официальные ведомости Республики Армения. – 1998. – 18 июня;

26. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 29 сентября 1993 г. № 656 Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта Республики Беларусь. // Национальный правовой Интернет–портал Республики Беларусь. – 2015. – 5/40649;

27. Указ Президента Кыргызской Республики от 26.02.2003 № 63. Положение о дисциплинарной ответственности судей Кыргызской Республики. // Ведомости Жогорку Кенеша Кыргызской Республики. – 2003. – 27 февраля;

28. Указ Президента РФ от 16 ноября 1998 г. № 1396 Дисциплинарный устав таможенной службы Российской Федерации. // Российская газета. – 1998. – 25 ноября;

29. Постановление Правительства РФ от 22 сентября 2000 г. № 715 Устав о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно–Морского Флота. // Российская газета. – 2000. – 2 октября;

30. Постановление Правительства РФ от 21 сентября 2000 г. № 708. Устав о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации. // Собрание законодательства РФ. – 2000. – № 40. – Ст. 3965;

31. Постановление Правительства РФ от 23 мая 2000 г. № 395. Устав о дисциплине работников морского транспорта. // Российская газета. – 2000. – 01 июня;

32. Постановление СМ СССР от 30 октября 1987 г. № 1216. Устав о дисциплине работников предприятий и организаций, занятых освоением газовых и нефтяных месторождений с высоким содержанием сероводорода. // Свод законов СССР, т. 2. – 1990. – С. 398-1;

33. Постановление Совета Министров СССР от 26 августа 1985 года № 812. Устав о дисциплине работников речного транспорта СССР. // Свод законов СССР, т. 2. – 1990. – С. 449-1;

34. Постановление СМ СССР от 6 августа 1985 г. № 749. Устав о дисциплине работников, занятых геологоразведочными работами на твердые полезные ископаемые на континентальном шельфе СССР и в Мировом океане. // Свод законов СССР, т. 2. – 1990. – 405;

35. Указ Президента Республики Казахстан от 5 июля 2007 года № 364. Дисциплинарный устав Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Казахстан) // [электронный ресурс] online.zakon.kz;

36. Постановление Министерства труда Республики Беларусь 5 апреля 2000 г. № 46 Типовые правила внутреннего трудового распорядка. // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2000. – № 36. – 5/2920;

2 Постановления высших судебных инстанций и материалы юридической практики

37. Пленум Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. – 2004. – 8 апреля;

38. Пленум Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 №2 «О применении судами законодательства о труде» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2001. – № 20. – 6/277;

39. Декрет Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2011 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2011. – № 120. – 8/477;

40. Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 года № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» // Казахстанская правда. – 2017. – № 204 (28583);

3 Литература

41. Абузярова Н.А. Проблемы обеспечения законности в трудовых отношениях (Теоретический аспект): Дис. ... д – ра юрид. наук: – Алматы, 2000. – 298 с.

42. Бабанин А.О. Евразийский экономический союз: проблемы и перспективы / А.О. Бабанин // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2017. – № 10 (10). – С. 46–53.

43. Базманова А.Г. Современные проблемы и перспективы развития Евразийского экономического союза / А.Г. Базманова, М.Г. Исаев // Актуальные вопросы современной экономики в глобальном мире. – 2016. – № 5. – С. 511–515.

44. Василевич, Г.А. Источники трудового права: их виды и роль в регулировании трудовых отношений в условиях глобализации / Г.А. Василевич // Промышленно–торговое право. – 2016. – № 5. – С. 9–17.

45. Илюхина И.Б. Евразийский экономический союз и экономические интересы России / И.Б. Илюхина, С.А. Ильминская // Вестник ОрелГИЭТ. – 2016. – № 4 (38). – С. 87–90.

46. Казанцев В.И. Трудовое право: учебник / В.И. Казанцев, В.Н. Васин. – 7-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2017. – 432 с.

47. Киселев И.Я. Трудовое право: учебник / И.Я. Киселев, А.М. Лушников. – 4-е изд., испр. и доп. – М.: Эксмо, 2015. – 608 с.

48. Ковалёва, Е. А. Трудовое право: практическое пособие / Е. А. Ковалёва. – Гомель: ГГУ, 2015. – 47 с.

49. Крылова Д.О. Пути развития Евразийского экономического союза (ЕАЭС) / Д.О. Крылова // Вестник современных исследований. – 2017. – № 6–1 (9). – С. 209–212.

50. Куренной А.М. Трудовое право России / под ред. А.М. Куренного 2-е изд. испр. и доп. – М.: Издательский дом «Правоведение», 2008. – 326 с.

51. Томашевский К. Л. Дисциплинарная и материальная ответственность / С.А. Абрамович [и др.]; под общ. ред. К.Л. Томашевского. – Минск: Агентство Владимира Гревцова, 2017. – 252 с.

52. Чанышев А. С. Трудовое право стран Евразийского экономического союза. Учебное пособие / А. С. Чанышев, П. Е. Морозов. – М.: Проспект. – 2006. – с. 272;

53. Шеримова Н. Ш. Трудовое право в вопросах и ответах / Н.Ш. Шеримова. – Алматы «Данекер», 2001. – 298 с.

54. Шухно С.С. Два года Евразийскому экономическому союзу: основные достижения и перспективы развития / С.С. Шухно // Российский внешнеэкономический вестник. – 2017. – № 6. – С. 3–14.