

сечения в уголовном процессе, целью которых является обеспечение исполнения приговора.

Так в чем же отличие мер обеспечения процесса от мер пресечения? Признаки, присущие данным мерам, можно выделить путем грамматического толкования. Так, меры пресечения – это разновидность мер государственного принуждения, применяемых для прекращения дальнейшего совершения правонарушения или попыток скрыть данный факт. А меры обеспечения – это разновидность мер государственного принуждения, применяемых в целях обеспечения правильного и своевременного судебного разбирательства (в том числе досудебного порядка разрешения), надлежащего исполнения решения суда либо же иного органа, ведущего процесс, не связанных с нарушением установленных обязанностей.

В случае совершения правонарушения государственное принуждение воздействует на правонарушителя посредством применения соответствующих мер защиты и мер юридической ответственности. Меры защиты применяются с целью восстановления прежнего состояния правоотношений. К таковой мере относится привод, поскольку он применяется за правонарушение и не влечет каких-либо негативных последствий, а способствует исполнению обязанности являться в суд для участия в производстве по делу. Относительно мер юридической ответственности, то их целью является наказание субъекта правоотношений за совершенное правонарушение. При этом меры защиты принуждают к исполнению уже имеющихся обязанностей, в отличие от мер юридической ответственности, устанавливающих дополнительные негативные последствия.

Поскольку меры защиты и меры юридической ответственности имеют общие основания их применения, а именно правонарушение, то данные меры можно объединить в такой правовой институт, как меры воздействия. Преломляя все вышесказанное на процессуальные отрасли права, получаем такие правовые институты, как меры гражданской процессуальной ответственности и меры процессуального воздействия.

Таким образом, предупреждение, удаление из зала суда, привод являются исключительно мерами процессуального воздействия, а не мерами обеспечения либо пресечения, поскольку они применяются за совершение правонарушения. Что касается гражданской процессуальной ответственности и процессуального воздействия, то данные категории не синонимичны, а соотносятся как частное и общее соответственно. Из этого вытекает то, что структура гл. 19 ГПК является противоречивой, поскольку ее название посвящено частному институту гражданской процессуальной ответственности, а в ее содержании расписывается общий институт процессуального воздействия.

УДК 349.225.6

Т.В. Ковалёва

ЭФФЕКТИВНОСТЬ МЕР ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

В трудовправовой литературе неоднократно обращалось внимание на эффективность санкций трудового права, в частности мер дисциплинарного взыскания. Повышение эффективности применения норм трудового законодательства является одним из необходимых условий сохранения самостоятельности отрасли трудового права.

Основными задачами привлечения к дисциплинарной ответственности являются охрана внутреннего трудового распорядка; наказание нарушителя; предупреждение нарушения трудовой дисциплины как со стороны лица, совершившего дисциплинарный проступок, так и со стороны иных членов трудового коллектива; воспитание нарушителя трудовой дисциплины. Исходя из этого, эффективность санкций зависит от достижения названных задач и определяется их превентивным назначением и изменением поведения работников, к которым были применены санкции.

В научной литературе определилось три основных направления повышения эффективности санкций трудового права.

Первое направление предполагает введение новых мер ответственности. Ряд ученых указывают на недостаточность существующих мер для достижения целей ответственности и желаемых нанимателем результатов. Существующие меры в виде замечания и выговора являются одинаковыми по своему содержанию и по правовым последствиям и в какой-то мере формальными. Поэтому они не всегда являются эффективными. А увольнение влечет за собой необходимость подбора нового персонала, а затем и введение его в работу, а иногда и обучения, на что затрачиваются дополнительное время и средства.

В различное время руководителями организаций, учеными предлагалось ввести такие меры, как штраф, выдача нарушителям трудовой дисциплины заработной платы позже установленного срока, запрещение принимать на работу в течение определенного срока лиц, уволенных с предыдущей работы за нарушение трудовой дисциплины, задержка в повышении разряда, должности, предупреждение о возможном увольнении и др. Введение данных мер обосновывалось тем, что практика их применения свидетельствует об их эффективности. С 2015 г. действует положение согласно которому работники, уволенные по дискредитирующим основаниям, не могут занимать должности, включенные в кадровые реестры государственных органов Республики Беларусь, в тече-

ние 5 лет, а прием на руководящие должности таких работников в течение 5 лет осуществляется при условии согласования этого назначения с председателем соответствующего исполнительного комитета. Был дополнен перечень мер дисциплинарных взысканий, а именно, лишением полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев. Однако внесение соответствующего изменения породило ряд вопросов в применении данной нормы, поскольку непонятно, каких конкретно выплат наниматель может лишить работника, и, как следствие, повлекло необходимость дополнительных разъяснений и толкований со стороны Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. Одним из результатов изысканий более рациональных средств укрепления трудовой дисциплины явилась гипотеза о необходимости усиления существующих санкций (второе направление). Для усиления эффекта дисциплинарных взысканий служат иные меры дисциплинарной ответственности: снижение размера премии, изменение времени предоставления трудового отпуска и др. Ранее лишение премии являлось дополнительной мерой ответственности, а срок, на который работник мог быть лишен премии, составлял не более одного месяца. Сейчас же произошло усиление данной меры, и она закреплена в качестве дисциплинарного взыскания, а срок лишения увеличен до 12 месяцев.

Таким образом, законодатель Республики Беларусь объединил эти два направления, дополнив перечень мер новой, усилив ранее существовавшую дополнительную меру дисциплинарной ответственности.

Третье направление основано на изменении процедуры привлечения к ответственности. Например, нанимателю вменялась обязанность доводить до сведения всего коллектива о каждом случае дисциплинарной ответственности. Это оказывало влияние как на нарушителя дисциплины, так и иных работников, имело организационное воздействие. Обращалось внимание на передачу полномочий по привлечению к дисциплинарной ответственности иным субъектам (правоохранительным органам, суду, вышестоящим органам и др.). Данное положение характерно для специальной дисциплинарной ответственности, где вышестоящий руководитель (прокурор, судья) имеет право налагать дисциплинарные взыскания. В настоящее время установлено право государственного органа (организации), облисполкома или Минского горисполкома, проверяющего органа в рамках своей компетенции направлять письменное требование правомочному органу о применении мер дисциплинарной ответственности к работникам, совершившим дисциплинарный проступок.

В результате исследования сделан вывод о том, что имеющихся санкций достаточно для поддержания трудовой дисциплины на надле-

жащем уровне. Дисциплинарные взыскания в виде замечания и выговора носят организационный характер, применяются за незначительные проступки. Дисциплинарное взыскание в виде лишения дополнительных выплат стимулирующего характера влияет на материальное положение работника.

Увольнение как мера дисциплинарного взыскания представляет собой лишение работника права на труд в одностороннем порядке. Но, несмотря на свою непривлекательность, она также должна быть в арсенале трудовправовых санкций. Если воспитание работника не дает желаемого эффекта, то наниматель должен иметь возможность прекратить с ним трудовые отношения.

УДК 349.24

И.В. Колодинская

СТАНОВЛЕНИЕ ИНСТИТУТА СОВМЕЩЕНИЯ РАБОТЫ С ПОЛУЧЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ В БЕЛАРУСИ

Окончание гражданской войны и смена политики военного коммунизма новой экономической политикой совпали с образованием СССР и принятием Кодекса законов о труде РСФСР 1922 г., действие которого согласно ст. V постановления ВЦИК о введении его в действие было официально распространено на территорию всех союзных и автономных советских республик и областей, включая БССР.

КЗоТ положил начало формированию трудового права советского типа и становлению его основных институтов. Это в полной мере касается и института совмещения работы с получением образования. Так, в специальном разделе КЗоТ «Об ученичестве» (ст. 121–128) давалось понятие учеников и устанавливались виды ученичества; определялся срок обучения; устанавливалось, что ученики не должны быть отвлекаемы ни на какие работы, не относящиеся к изучению их специальности; на предприятия возлагалась обязанность проведения необходимых мероприятий для правильной постановки обучения подростков и др.

Помимо КЗоТ подготовка квалифицированных рабочих кадров фабрично-заводского ученичества, в учебно-производственных мастерских и на профессионально-технических курсах регулировалась положениями о заводском ученичестве, утверждаемыми Главпрофобром (центральным органом управления профессиональным образованием в РСФСР в 1920–1930 гг.), а также иными нормативными правовыми актами.