

12. Анисимов, А.П. Правовые проблемы обеспечения устойчивого развития сельских территорий / А.П. Анисимов // Аграрное и земельное право. – 2008. - № 8. – С. 60-62.

13. Чичкин, А.В. Проблемы правового регулирования социального развития села / А.В. Чичкин // Аграрное и земельное право. – 2005. - № 8. – С. 149-150.

14. Воронин, Б.А. Право сельского населения на достойные условия жизни – конституционное право сельского населения / Б. А. Воронин // Аграрное и земельное право. – 2011. - № 2. – С. 77-84.

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПОРЯДКА ПРИВЛЕЧЕНИЯ К ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

**Э.Л. Лещина**

*доцент кафедры теории государства и права,  
конституционного и административного права  
ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет»,  
кандидат юридических наук, доцент*

Одним из действенных правовых средств обеспечения добросовестного выполнения государственными служащими своих служебных (должностных) обязанностей, предотвращения нарушения ими законности и дисциплины выступает дисциплинарная ответственность, под которой предлагается понимать «предусмотренное правовой нормой особое правовое состояние, которое наступает вследствие совершенного дисциплинарного проступка или иного правонарушения, когда компетентный орган или должностное лицо от имени государства требует от подчиненного ему члена административного коллектива дать отчет о совершенном им противоправном деянии (бездействии) и возлагает на него в установленной процессуальной форме предусмотренные законодательством меры дисциплинарного принуждения (взыскания), а виновное лицо обязано претерпеть эти лишения и их дополнительные отрицательные последствия в целях воспитания правонарушителей, общей и частной превенции дисциплинарных проступков» [1. с. 43].

Основы дисциплинарной ответственности государственных служащих Республики Беларусь установлены Главой 8 Закона Республики Беларусь № 204-З от 14.06.2003 «О государственной службе в Республике Беларусь» (далее № 204-З). Фактическим основанием дисциплинарной ответственности выступает неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине государственного служащего возложенных на него служебных обязанностей, превышение должностных полномочий, нарушение трудовой и

исполнительской дисциплины, а равно несоблюдение установленных ограничений, связанных с государственной службой (ст. 56 № 204-3).

Порядок привлечения государственного служащего к дисциплинарной ответственности в науке административно-процессуального права именуется дисциплинарным производством, в рамках которого субъект дисциплинарной власти (наниматель, его представитель, уполномоченный руководитель) при выявлении случаев совершения проступков лицом, находящимся в непосредственном или организационном подчинении, проводит в установленном порядке разбирательство для подтверждения наличия или отсутствия фактов нарушения законности, дисциплины, соблюдения ограничений, запретов и обязанностей, связанных со службой, решения вопроса о возможности (невозможности) применения дисциплинарного взыскания к лицу, в отношении которого ведётся данное производство.

Характеристику существующего порядка привлечения государственных служащих Республики Беларусь к дисциплинарной ответственности проведем применительно к основным элементам процессуальной формы производства по дисциплинарным делам. Процессуальная форма является одной из основных категорий науки административного процесса, «это система процессуальных норм, закрепляющих совокупность требований, предъявляемых к действиям участников процесса» [2, с. 299]. Конструктивными элементами процессуальной формы производства по дисциплинарному делу выступают: цели и принципы производства; его участники, круг их прав и обязанностей; подведомственность дел, отдельных вопросов, действий; сроки совершения процессуальных действий; виды и источники доказательств; система, виды и порядок совершения процессуальных действий; порядок фиксации совершенных действий и принятых решений; гарантии прав участников; порядок доведения принятого решения по делу.

Что касается целей (задач) производства по дисциплинарному делу, то они, применительно к служебной проверке, определены в п. 2 Инструкции о порядке проведения служебных проверок в органах внутренних дел и внутренних войсках Министерства внутренних дел Республики Беларусь, утв. Постановлением Министерства внутренних дел РБ № 294 от 30.12.2002 – это своевременное, всестороннее, полное и объективное исследование дисциплинарных проступков сотрудников органов внутренних дел и военнослужащих внутренних войск Министерства внутренних дел Республики Беларусь. Как видится, в ходе дисциплинарного производства на первый план выступает задача установления обстоятельств дела, доказывание наличия или отсутствия юридически значимых фактов и обстоятельств, их правовая оценка.

Что касается принципов наложения дисциплинарных взысканий, то в законе № 204-3 нашли свое закрепление следующие: 1) законность; 2) обоснованность; 3) справедливость; 4) гуманизм; 5) равенство перед законом; 6) ответственность за вину; 7) компетентность. Приведенный перечень, применительно к производству по дисциплинарным делам, может

быть дополнен в законодательства следующими принципами: 1) публичность; 2) единство юридических прав и обязанностей; 3) презумпция невиновности; 4) состязательность сторон.

Порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий, органы, руководители, правомочные применять дисциплинарные взыскания, порядок обжалования, снятия и погашения дисциплинарных взысканий определяются законодательством о труде и иными актами законодательства (ч. 4 ст. 57 № 204-ФЗ). Как видится, на этом правовая регламентация производства по дисциплинарным делам государственных служащих Республики Беларусь в базовом законе о государственной службе заканчивается. К «иным актам законодательства», опираясь на п. 2 Постановления Пленума Верховного Суда РБ № 4 от 28.06.2012 «О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников», мы можем отнести утвержденные в установленном законодательством порядке для отдельных категорий работников дисциплинарные уставы и положения о дисциплине, Типовые правила внутреннего трудового распорядка, утвержденные постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 5 апреля 2000 года № 46, другие нормативные правовые акты (в том числе локальные - коллективные договоры, должностные инструкции, инструкции по охране труда и технике безопасности и т.п.).

Трудовой Кодекс Республики Беларусь № 296-З от 26.07.1999 определяет общий порядок (ст. 199) и сроки наложения дисциплинарных взысканий (ст. 200) в отношении работников. Следует отметить, что порядок дисциплинарной ответственности трудящихся Республики Беларусь в основном аналогичен порядку применения дисциплинарных взысканий к работникам согласно Трудовому кодексу РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ст. 192 – 193). Это касается таких вопросов, как: а) оснований применения дисциплинарного взыскания; б) определения момента обнаружения дисциплинарного проступка; в) обязательности затребования объяснения от работника; г) определения сроков давности наложения дисциплинарного взыскания; д) наложения дисциплинарного взыскания в приказе (ином письменном акте); е) доведение акта о наложении дисциплинарного взыскания до работника.

Однако в этих элементах, несмотря на внешнее тождество, имеют место и содержательные различия. Это касается: 1) срока для предоставления объяснения работником (в РФ для этого дается два рабочих дня, в ТК Республики Беларусь этот срок не определен); 2) последствий нарушения порядка ознакомления работника с приказом о наложении дисциплинарного взыскания (в Республике Беларусь работник, не ознакомленный с приказом (распоряжением), постановлением о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания, в РФ подобные правил отсутствуют).

Круг субъектов и участников производства по дисциплинарному делу, их права и обязанности, подведомственность дел, определяются «иными актами законодательства». Здесь важным моментом является наличие или отсутствие

законодательных гарантий для государственного служащего, привлекаемого к дисциплинарной ответственности. В частности, может быть установлено право: а) ознакомиться с документами, на основании которых проводится разбирательство, служебная проверка; б) пользоваться помощью представителя; в) ознакомиться с заключением проверки и иными собранными материалами (за исключением сведений, составляющих государственную тайну) до рассмотрения дела о дисциплинарном проступке. Также требуется закрепление круга иных субъектов и участников производства и определение их административно-процессуального статуса.

Как видится, помимо видов доказательств, собранных при проведении служебной проверки - объяснений, справок, заявлений, данных осмотров, заключений и пояснений (п. 27 Инструкции о порядке проведения служебных проверок в органах внутренних дел и внутренних войсках Министерства внутренних дел Республики Беларусь), в законодательстве должны определяться порядок их собирания, документального фиксирования, а также порядок совершения определенных проверочных действий, по крайней мере, в рамках служебной проверки.

Что касается установления процессуальных сроков, то в законодательных актах только определяются сроки для наложения дисциплинарного взыскания и срок давности привлечения к дисциплинарной ответственности. В Законе Республики Беларусь № 296-З могут быть определены сроки назначения, проведения, продления, утверждения заключения служебной проверки, рассмотрения ходатайств и возражений государственного служащего, в отношении которого проверка проводится.

При утверждении заключения служебной проверки руководителем решается вопрос о возможности наложения дисциплинарного взыскания на виновного, и здесь, как таковая, стадия решения дела отсутствует. Порядок доведения решения по дисциплинарному делу определяется ст. 199 Трудового Кодекса Республики Беларусь – ознакомление с приказом о наложении взыскания осуществляется в пятидневный срок. Оспаривание наложенного дисциплинарного взыскания, согласно нормам ТК Республики Беларусь, осуществляется последовательно.

Если сопоставить существующий в Республике Беларусь порядок дисциплинарной ответственности государственных служащих и работников с закрепленным в Постановлении ЦИК СССР, СНК СССР 13 октября 1929 года (утв. Постановлением ЦИК СССР от 08.12.1929) «Об основах дисциплинарного законодательства Союза ССР и союзных республик», то мы здесь найдем много общего. Также у исследователя вызывают вопросы о субсидиарном применении законодательства о труде к государственно-служебным отношениям. Как видится, в законе о государственной службе должен быть определен порядок дисциплинарной ответственности государственных служащих, закреплены основные элементы процессуальной формы производства по дисциплинарному делу. Это будет способствовать

формированию полноценного служебного дисциплинарного законодательства и служебного права, уходу от трудово-правовой модели государственной службы, в т.ч. и от советской доктрины государственной службы, воплощенной в советском трудовом праве и законодательстве, под влияние которой попадали и госслужащие Республики Беларусь.

#### **Библиографический список**

1. Лещина, Э.Л. Дисциплинарная ответственность в административном праве // Юридическая наука и правоохранительная практика. – 2017. – № 2 (40). – С. 34-43.
2. Бахрах, Д.Н. Административное право России: учебник. – М.: Эксмо, 2011. – 624 с.

### **ОБЪЕКТЫ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ПРАВООТНОШЕНИЙ В КОНТЕКСТЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЭКОЛОГО-БЕЗОПАСНОГО ПРОСТРАНСТВА**

**В.Е. Лизгаро**

*доцент кафедры экологического и аграрного права  
юридического факультета Белорусского государственного университета,  
кандидат юридических наук, доцент*

Многоуровневый характер связей, имеющих место и вновь образующихся во внутригосударственном масштабе и во взаимодействии на межгосударственном и надгосударственном уровнях позволяет говорить о формировании новых сфер правового регулирования. Например, цель Договора о Евразийском экономическом союзе (ЕАЭС) – формирование «единого экономического пространства, состоящего из территорий государств-членов, на котором функционируют сходные и однотипные механизмы регулирования экономики, основанные на рыночных принципах и применении гармонизированных или унифицированных правовых норм, и существует единая инфраструктура» [1]. Однако, формирование «единого экономического пространства» и «общего (единого) рынка» как совокупности экономических отношений в рамках Союза, при которых обеспечивается свобода перемещения товаров, услуг, капитала и рабочей силы неизбежно вторгается в сферу экологических отношений [2]. Так, в соответствии со статьёй 52 Договора о ЕАЭС вводимые в рамках технического регулирования технические регламенты Союза и стандарты направлены на защиту в том числе окружающей среды, жизни и (или) здоровья животных и растений, обеспечения энергетической эффективности и ресурсосбережения. Такие технические регламенты имеют прямое действие на территории Союза. На включение в сферу правового регулирования Договора экологических отношений указывают также нормы, посвященные мерам нетарифного регулирования в отношении третьих стран (приложение № 7 к Договору о ЕАЭС). На их основе Коллегией