

УДК 331.108

*Я. В. Сорокин, 4 курс  
Научный руководитель: М. В. Новицкая,  
старший преподаватель кафедры правовых дисциплин  
Могилевского института МВД Республики Беларусь*

## **ПРАВОВЫЕ СПОСОБЫ УКРЕПЛЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

*В работе анализируются отдельные аспекты применения мер правового воздействия на работников в целях укрепления дисциплины труда. На основе проведенного анализа выявлены пробелы в правовом регулировании применения мер поощрения и дисциплинарного взыскания, а также внесены предложения по их устранению.*

Во все времена отношения между наемным работником и нанимателем были и остаются весомой составной частью общественных отношений. На каждом историческом этапе развития трудовых отношений возникает потребность в правовой регуляции трудовых обязанностей работника в соответствии с социально-экономическими и политическими условиями, развитием общества, которое обуславливает существование такого института трудового права как дисциплина труда.

В настоящее время в целях создания организационных и экономических условий для высокопроизводительного труда применяются следующие методы обеспечения трудовой дисциплины: убеждения, поощрения и принуждения.

Убеждение – это метод воспитания, воздействия на сознание работников с целью стимулирования его полезной деятельности или торможения нежелательных поступков. Существуют различные виды убеждения: политические, экономические, правовые, эстетические и другие. В трудовых отношениях важны, прежде всего, правовые и экономические убеждения, на которые в основном и воздействует администрация [1, с. 52].

Следующим методом является поощрение. Поощрение – это признание заслуг работника путем предоставления ему льгот, преимуществ, публичного оказания почета, повышение его престижа. Так, Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) закреплено право нанимателя на поощрение работников [2, ст. 196]. Виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. Анализ указанной нормы позволяет сделать следующие выводы: во-первых, необходимо закрепить обязанность нанимателя применять меры поощрения к работникам, поскольку нынешняя конструкция указанной нормы позволяет нанимателю уклоняться от их применения даже при наличии очевидных заслуг работника в тру-

довой деятельности; во-вторых, следует установить критерии, показатели, при достижении которых наниматель имеет право на применение мер поощрения к работнику; в-третьих, поощрение должно быть значимым и соответствовать уровню достижения, за которое данная мера подлежит применению; в-четвертых, соблюдать гласность при применении мер поощрения; в-пятых, доступность поощрения, недопустимость дискриминации при вынесении решения о поощрении конкретного работника.

В случаях, когда методы убеждения оказываются неэффективны при обеспечении правопорядка на предприятии, к нарушителям трудовой дисциплины применяются методы принуждения. Принуждение – это метод воздействия, обеспечивающий совершение лицом определенных действий вопреки его воле в интересах принуждающего [3, с. 313]. Средствами принуждения являются дисциплинарные взыскания. Следует отметить, что, несмотря на достаточно полное правовое регулирование порядка применения дисциплинарных взысканий, можно выделить ряд проблемных аспектов, требующих разрешения: 1) не установлен перечень деяний, за которые наниматель может применить к работнику дисциплинарное взыскание в виде замечания и выговора; 2) в статье 198 ТК Беларуси содержится норма о том, что при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он совершен (на наш взгляд, указанная норма носит декларативный характер, поскольку каких-либо объективных критериев для оценки тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен, в законодательстве не существует); 3) в законодательстве отсутствует перечень обстоятельств, смягчающих и отягчающих ответственность, что в значительной степени влияет на объективность вынесенного решения о применении той или иной меры дисциплинарного взыскания; 4) пунктом 3.3 Декрета Президента Республики Беларусь «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» от 15.12.2014 г. № 5 введена фактически еще одна мера дисциплинарного взыскания – лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев. На практике реализация указанной нормы может привести к возможному злоупотреблению со стороны нанимателя, так как основанием ее применения служит достаточно расплывчатая формулировка о том, что применение данной меры осуществляется при нарушении производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины.

Таким образом, следует отметить, что правовые способы укрепления трудовой дисциплины необходимы любой организации для достижения высокой производительности труда. Однако, несоблюдение условий применения любого из них, а также наличие определенных пробелов в правовом регулиро-

вании ставит под сомнение объективность применения мер воздействия к работнику, что ведет к снижению эффективности всей работы по укреплению дисциплины труда.

### Список основных источников

1. Шишко, Г.Б. Дисциплина труда на производстве / Г. Б. Шишко. – Минск : Регистр, 2008. – 136 с.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 05.01.2013 г. // Консультант Плюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
3. Тарасевич, Н. И. Трудовое право : учеб. пособие / Н. И. Тарасевич. – Минск : Вышэйшая школа, 2014. – 382 с.

УДК 347.61/64

*К. Г. Юркевич, 4 курс  
Научный руководитель: Н. А. Нагорная,  
старший преподаватель кафедры правовых дисциплин  
Могилевского института МВД Республики Беларусь*

## К ВОПРОСУ О ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ БРАЧНОГО ДОГОВОРА ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

*В настоящей статье описаны основные черты брачного договора, его правовая природа, которые по своему характеру являются специфическими, а также поднимается вопрос необходимости нормативно-правового закрепления такого понятия, как «брачный договор».*

В Республике Беларусь институт брачного договора стал основополагающим изменением, сравнимым по своей значимости только с закреплением частной собственности. Ведь брачный договор, по своей сути, и является одним из способов реализации такого права, права собственности. Современное состояние общества, периодическое изменение экономической и правовой системы в нашей стране повлекло рост числа правоотношений, осуществляемых в процессе повседневной семейной жизни, что в свою очередь привело к увеличению числа заключаемых брачных договоров на территории Республики Беларусь.