

5. О физической культуре и спорте : Закон Респ. Беларусь от 4 янв. 2014 г. № 125-З : в ред. от 12 июля 2025 г. № 86-З // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 14.10.2025).

6. Антидопинговые правила Республики Беларусь : утв. приказом директора учреждения «Национальное антидопинговое агентство» от 27 дек. 2024 г. № 301-од // Белорусская федерация легкой атлетики. – URL: <https://bfla.eu/uploads/documents/antidopingovyye-pravila-rb-67c5ad17a2f31044229198.pdf> (дата обращения: 10.08.2025).

7. Об установлении Республиканского перечня запрещенных в спорте веществ и методов : постановление М-ва спорта и туризма Респ. Беларусь от 8 нояб. 2018 г. № 65 : в ред. от 31 окт. 2024 г. № 49 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 14.10.2025).

8. Пофа, М. В. Проблемы определения понятия допинга в спорте и правовые последствия его использования спортсменами / М. В. Пофа // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 09.08.2025).

9. Всемирный антидопинговый кодекс 2021. – Минск : БГУФК, 2020. – 156 с.

УДК 349.2

Н.В. Костюкевич

(аспирант Белорусского государственного экономического университета)

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА КАК ВИД ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Рассматривается дисциплинарная ответственность работника как вид юридической ответственности, ее признаки, объединяющие с другими видами ответственности. Отличительные особенности дисциплинарной ответственности от других видов юридической ответственности. Анализируются термины и определения дисциплинарной ответственности. Проводится разграничение общей и специальной дисциплинарной ответственности. В заключении резюмируется важность института дисциплинарной ответственности, как механизма регулирования трудовых правоотношений.

Одной из ключевых правовых форм воздействия на работников, нарушивших трудовую дисциплину и как следствие совершивших дисциплинарный проступок, является дисциплинарная ответственность. Следует учитывать, что дисциплинарная ответственность представляет собой крайнюю меру, применяемую с целью пресечения и предупреждения дисциплинарных проступков. Основная задача в процессе работы по укреплению и обеспечению трудовой дисциплины заключается в рациональном сочетании мер поощрения за добросовестный труд с мерами ответственности, применяемыми нанимателем к работникам в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения возложенных на них обязанностей. Такой подход способствует поддержанию трудовой и исполнительской дисциплины и созданию мотивирующей рабочей среды.

Основу дисциплинарной ответственности работников составляют нормы гл. 14 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК). Она является одним из видов юридической ответственности. При этом в законодательстве не содержится определения «дисциплинарная ответственность» [1, с.38 – 45].

Вопрос о правовой природе дисциплинарной ответственности, несмотря на длительную историю научной разработки, сохраняет свою дискуссионность, о

чем свидетельствует множество научных точек зрения и подходов к ее определению, что и предопределяет актуальность дальнейших исследований в данной области.

Например, Г.Б. Шишко определяет дисциплинарную ответственность как законную форму воздействия на нарушителя трудовой дисциплины, которая предусматривает ответственность работника перед нанимателем за совершенный дисциплинарный проступок [2, с. 127].

В.И. Никитинский характеризует дисциплинарную ответственность как ответственность за совершение дисциплинарного проступка, осуществляемую путем применения к виновному дисциплинарных взысканий уполномоченными на то представителями администрации предприятия, учреждения, где работает нарушитель трудовой дисциплины [3, с. 14].

А.А. Абрамова подчеркивает, что дисциплинарная ответственность рабочих и служащих обладает специфическими признаками, присущими юридической ответственности, и может рассматриваться как правовое установление, а также как следствие нарушения или несоблюдения норм права [4, с. 176].

А.А. Греченков высказал следующее мнение: «дисциплинарную ответственность можно определить как обязанность работника ответить перед нанимателем (или иным должностным лицом) за совершенный им дисциплинарный проступок и понести меры воздействия, указанные в дисциплинарных санкциях ТК, других актах законодательства, локальных нормативных правовых актах» [5, с. 243].

О.Н. Людвигевич дисциплинарную ответственность описывает как последствие совершения дисциплинарного проступка, выражающееся в применении к работнику нанимателем мер дисциплинарной ответственности (мер дисциплинарного взыскания и (или) мер дисциплинарного воздействия) в порядке, предусмотренном законодательством о труде [6, с. 288].

Проанализировав мнения ученых, а также специалистов в области трудового законодательства, принимая во внимание действующее законодательство, можно с уверенностью определить дисциплинарную ответственность, как вид юридической ответственности, имеющий общие признаки, объединяющие ее с другими видами ответственности:

устанавливается государством с помощью правовой нормы, которая, будучи юридической основой ответственности, выражает нормативную оценку правонарушения как социально вредного в зависимости от характера совершенного деяния;

фактическим основанием и моментом возникновения ответственности является совершение правонарушения – дисциплинарный проступок;

несет негативные последствия;

выступает формой воздействия в конкретном случае и применительно к конкретному лицу;

осуществляется в особой процедурно-процессуальной форме.

Вместе с тем, дисциплинарная ответственность представляет собой самостоятельный, специфический вид юридической ответственности. Она

отличается от других видов юридической ответственности, таких как гражданско-правовая (имущественная), административная и уголовная, рядом особенностей: обусловлена трудовыми отношениями, возникающими на основе трудового договора (контракта), заключенного между работником и нанимателем; наступает, у работника перед нанимателем, что отличает ее от других видов ответственности, где субъектом ответственности может быть государство или иные юридические лица; обусловлена использованием делегированных санкций – мер воздействия, применяемых не государственными органами, а нанимателем, который действует как уполномоченный государством субъект; наступает только за совершенные дисциплинарные проступки; имеет морально-правовой характер воздействия.

Учитывая, что труд – категория весьма многогранная, ученые пришли к выводу о разделении дисциплинарной ответственности на общую и специальную [7, с. 33-41].

Общая дисциплинарная ответственность возлагается на любого работника, совершившего дисциплинарный проступок. При общей дисциплинарной ответственности к работнику применяются меры дисциплинарного взыскания согласно нормам ст. 198 ТК, иных нормативных правовых актов, таких как: Декрет Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», постановление Министерства труда Республики Беларусь от 05.04.2000 № 46 «Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка», а также нормы локальных правовых актов, утвержденных у конкретного нанимателя. Соответственно, общая дисциплинарная ответственность распространяется на всех работников независимо от занимаемой должности, вида и характера выполняемой работы, функциональных обязанностей, срока действия заключенного с ними трудового договора (контракта).

Специальная дисциплинарная ответственность действует в отношении работников, для которых уставами, положениями о дисциплине и другими актами законодательства, регулирующими порядок наложения дисциплинарных взысканий (ч. 3 ст. 194, ч. 2 ст. 198, ст. 204 ТК), предусмотрен в силу специфики выполнения ими функциональных обязанностей особый порядок их привлечения к дисциплинарной ответственности (например, судьи, прокурорские работники, работники, осуществляющие трудовую деятельность в качестве государственного служащего в органах исполнительной и распорядительной власти, и др.) [1, с. 45].

В заключении можно отметить следующее. Дисциплинарная ответственность для нанимателя выступает как важное правовое средство, обеспечивающее надлежащее исполнение работниками их трудовых обязанностей, включая выполнение условий трудового договора (контракта), локальных правовых актов и законодательства в целом. Она является неотъемлемой частью механизма правового регулирования трудовых отношений, представляя собой один из видов юридической ответственности и одновременно форму правового воздействия на работников, надлежащим образом не исполняющих свои трудовые обязанности и допустивших

дисциплинарные проступки. Это воздействие осуществляется нанимателем путем наложения дисциплинарных взысканий, предусмотренных трудовым законодательством, а также локальными правовыми актами нанимателя через особую процедурно-процессуальную форму. Несмотря на то, что нормы ТК не содержат классификации видов дисциплинарной ответственности, ее научное разделение на общую и специальную является методологической основой для понимания дифференциации этого вида юридической ответственности.

Список использованной литературы

1. Баранашник, А.В. Дисциплинарная ответственность работников / А.В. Баранашник // Кадровая служба. – 2016. – № 8 (177). – С. 38 – 45.
2. Шишко, Г.Б. Трудовая дисциплина: монография / Г.Б. Шишко. – Минск: «Молодежное научное общество», 2000. – 127 с.
3. Никитинский, В.И. Ответственность рабочих и служащих за нарушение трудовой дисциплины по советскому трудовому праву: автореф. дисс. канд. юрид. наук: 12.00.05 / В.И. Никитинский. – Московский юрид. ин-т, 1955. – 14 с.
4. Абрамова, А.А. Дисциплина труда в СССР. Правовые вопросы / А.А. Абрамова. – М: Юрид. лит., 1969. – 176 с.
5. Греченков, А. А. Трудовое право: учеб. пособие / А. А. Греченков. – Минск: Адукацыя і выхаванне, 2013. – 243 с.
6. Людвигевич, О.Н. Теоретико-правовые подходы к содержанию понятия «Дисциплинарная ответственность работников» / О. Н. Людвигевич // Традиции и инновации в праве : материалы междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 20-летию - 86 - юрид. фак. и 50-летию Полоц. гос. ун-та. – Новополоцк: Полоцкий государственный университет, 2017. – Т. 2. – 288 с.
7. Мищенко, М.С. Дисциплинарная ответственность: виды и сущность / М.С. Мищенко // Кадровая служба. – 2015. – № 2 (161). – С. 33 – 41.

УДК 330.3

О.Н. Людвигевич

(Белорусский государственный университет)

К ВОПРОСУ О ПОНЯТИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ СУБЪЕКТОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В современной Республике Беларусь особое значение приобретает требование социально ответственного ведения предпринимательской деятельности. Данное требование зафиксировано в основных нормативных правовых актах нашего государства. Однако, ни в научной среде, ни в законодательстве в настоящее время не выработан единый подход относительно сущности и содержания социальной ответственности субъектов предпринимательской деятельности, не представлены четкие меры, направленные на повышение социальной ответственности бизнеса, что предопределяет проведение научных исследований в обозначенной сфере.

В статье 21 Основного Закона нашего государства на конституционном уровне закреплена обязанность проявлять социальную ответственность и вносить посильный вклад в развитие общества и государства [1]. Представляется, что исполнение данной обязанности адресовано всем субъектам: гражданам, субъектам хозяйственной деятельности, обществу,