

## **ПОЗИТИВНАЯ ЮРИДИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ**

Юридическая ответственность, которая, как и любой другой вид социальной ответственности, включает в себя две стороны: ответственность за прошлое противоправное поведение лица (негативная, ретроспективная, государственно-принудительная) и ответственность за будущее поведение (позитивная, добровольная). Оба аспекта ответственности (позитивный и негативный) находятся в диалектическом единстве и тесной связи, дополняя друг друга при ведущей роли позитивного. Чем выше уровень позитивной ответственности у государственных служащих, тем реже имеет место неправомерное поведение, а следовательно, и ответственность в негативном аспекте. Ретроспективная ответственность организует и направляет деятельность государственных служащих только в рамки закона, в рамки статуса, занимаемой им должности. Она начинает "работать" только при выходе должностного лица, госслужащего за рамки нормы, за рамки служебных полномочий и тем самым выполняет свою первичную (охранительную) функцию. Негативная ответственность может предотвратить только явные нарушения служебных обязанностей, т.е. обеспечить соблюдение служащим определенного минимума служебной и исполнительской дисциплины, но она не может, однако, выполнять роль главного стимула повышения эффективности управленческой деятельности, производительности труда государственных служащих.

Несмотря на то, что вопрос о позитивной юридической ответственности исследуется уже более четырех десятилетий как представителями отраслевой юридической науки, так и теории права, он является дискуссионным в юридической литературе. Юридическая ответственность понимается учеными-юристами по-разному: как осознание долга, ответственности; как обязанность давать отчет своим действиям, соблюдать предписания, требования правовых норм; как морально-правовой долг, реализуемый в надлежащем выполнении обязанностей; как добровольная норма реализации юридической ответственности, имеющая поощрительную направленность, выраженную в применении мер поощрения.

Сущность позитивной юридической ответственности заключается в обязанности, основанной на осознании своего долга, действовать правомерно в соответствии с требованиями норм Конституции Республики Беларусь, природы социального правового государства.

Позитивная юридическая ответственность государственных служащих начинается с момента вступления их в государственную должность. Любой государственный служащий с этого момента берет на себя ответственность наперед (в будущем) исполнять надлежащим образом служебные полномочия, определяемые занимаемой должностью. Эту ответственность служащий несет постоянно, все время, в течение которого он является субъектом государственных служебных отношений. Да и само этимологическое значение слова “должность” говорит о том, что “должность” может быть “занята”, т.е. “взята” на себя, как взят долг, и обязывающая лицо исполнять этот долг — “исполнять должность” до тех пор, пока оно будет ее занимать.

Позитивная ответственность непосредственно основывается на нормах Конституции Беларуси, Законе о государственной службе, Трудовом кодексе, иных законодательных актах, а также на правилах внутреннего трудового распорядка, уставах о дисциплине, положениях об органах (отделах, управлениях) и должностных инструкциях.

Согласно ст. 2 и 59 Конституции государство, государственные органы, должностные лица и государственные служащие ответственны перед гражданином за создание условий для свободного и достойного развития личности. Они обязаны в пределах своей компетенции принимать необходимые меры для осуществления и защиты прав и свобод личности. Обязанность государственных служащих — служить народу Республики Беларусь — закреплена в качестве одного из принципов государственной службы в Законе о государственной службе в Республике Беларусь, который следует дополнить принципом ответственности должностных лиц за создание условий для свободного и достойного развития личности. Указанный Закон в ст. 21 возлагает на государственных служащих в числе других и такие обязанности: исполнение служебных обязанностей в пределах предоставленных им полномочий; соблюдение культуры общения и других норм служебной этики; недопущение действий и поступков, порочащих государственную службу и несовместимых с занятием государственной должности; поддержание необходимого уровня квалификации для эффективного исполнения своих служебных обязанностей.

Для надлежащего исполнения указанных обязанностей необходима высокая позитивная ответственность, которая предполагает наличие у государственных служащих не только личностных и деловых качеств, но и особенно моральных, поскольку уровень развития последних обуславливает степень служебной активности, ответственного отношения к своим полномочиям, добросовестность и эффективность их исполнения. Как известно, “любовь к ответственности” считается важнейшим личным качеством руководителя. В то же время боязнь ответственности порождает бюрократизм и волокиту. В этих условиях большое значение имеют различные этичес-

кие кодексы государственных служащих (например, Кодекс чести судьи, Кодекс профессиональной этики служащих Национального банка), развивающие у них моральную ответственность, обусловленную нравственным идеалом Республики Беларусь как социального правового государства. В Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь от 18.07.2001 г. № 399, говорится о необходимости разработки Этического кодекса государственного служащего Республики Беларусь. Позитивная ответственность проявляется наиболее ярко в принесении присяги отдельными категориями государственных служащих (например, судьями, где они, произнося торжественные слова клятвы, принимают на себя ответственность за свое будущее служебное поведение). Правовой основой принесения присяги являются Конституция Беларуси, Закон о государственной службе (ст. 34) и иные законодательные акты.

*Е.А. Ковалева*  
(ГГУ им. Ф. Скорины, Гомель)

## **УЧЕТ ПОСЛЕДСТВИЙ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ПРОСТУПКА В ТРУДОВОМ ПРАВЕ**

В общей теории права отмечается, что последствием каждого правонарушения является вред, который выражается в совокупности отрицательных последствий правонарушения. Данные последствия могут выражаться в нарушении правопорядка, дезорганизации общественных отношений, умалении какого-либо блага, ценности, субъективного права.

В теории трудового права отмечается, что вред от совершения дисциплинарного проступка носит преимущественно организационный характер, поскольку результат проступка составляет нарушение внутреннего трудового распорядка. Трудовой кодекс избирательно, в отдельных статьях указывает на последствия дисциплинарного проступка. Один и тот же дисциплинарный проступок может иметь различные последствия, например нарушение правил охраны труда. Анализ норм о расторжении трудового договора по инициативе нанимателя позволяет сделать вывод, что наступление тяжких последствий законодатель связывает преимущественно с грубым нарушением дисциплины.

Во-первых, в частности, пункт 9 ст. 42 ТК предусматривает увольнение работника за совершение грубого нарушения правил охраны труда и относит к последствиям, имеющим значение для увольнения, увечье или смерть других работников. В этой связи об-