

В.И. Кривой, Е.А. Ковалева

**КОММЕНТАРИЙ  
К ТРУДОВОМУ КОДЕКСУ  
РЕСПУБЛИКИ  
БЕЛАРУСЬ**

*для профессионалов*  
В 40 ВЫПУСКАХ

ВЫПУСК 17. Глава 14.  
Дисциплинарная ответственность  
(статьи 197 – 204)

Могилев

2007

УДК 349.2  
ББК 67.405

Главный редактор и руководитель авторского коллектива, доктор юридических наук **Кривой В.И.**

Авторы:

**Кривой В.И.**, доктор юридических наук: общая и научная редакция, глава 14 ТК кроме пунктов 1.2., 2 и 3 вступительного комментария к главе 14; 4 – 6 к ст. 197 ТК; 4.1. – 4.4., 6.1., 6.3. к ст. 198 ТК; 8 к ст. 199 ТК; 5 к ст. 201 ТК; 4.1. к ст. 203 ТК; 2.1., 5 – 6, 7.1. – 7.2. к ст. 204 ТК, приложений.

**Ковалева Е.А.**, кандидат юридических наук: пункты 1.2., 2 и 3 вступительного комментария к главе 14; 4 – 6 (кроме п. 4.1.) к ст. 197 ТК; 4.1. – 4.4., 6.1., 6.3. к ст. 198 ТК; 8 к ст. 199 ТК; 5 к ст. 201 ТК; 4.1. к ст. 203 ТК; 2.1., 5 – 6; 7.1. – 7.2. к ст. 204 ТК, приложения.

**Кривой, В.И., Ковалева, Е.А.**

Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь для профессионалов в 40 выпусках. Вып. 17. Гл. 14. Дисциплинарная ответственность. Ст. 197–204/ Под ред. В.И. Кривого. – 228 с.

ISBN

УДК 349.2  
ББК 67.405

**ISBN**

© Кривой В.И., 2007  
© Ковалева Е.А., 2007

**КОММЕНТАРИЙ  
К ТРУДОВОМУ КОДЕКСУ  
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ<sup>1</sup>  
ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛОВ  
В 40 ВЫПУСКАХ  
ВЫПУСК 17**

**Глава 14  
(СТАТЬИ 197–204)**

**Вступительный комментарий к Выпуску 17**

1. Настоящий Выпуск тесно связан с предыдущим, в котором была прокомментирована глава 13 ТК «Трудовая дисциплина».

Оно и понятно, ибо дисциплина труда предполагает возможность наступления (естественно, при определенных условиях) дисциплинарной ответственности.

---

<sup>1</sup> Текст Трудового кодекса Республики Беларусь дается по официальному изданию (НРПА, 1999, № 80, 2/70) с дополнением от 29 июня 2006 г. (НРПА, 2006, № 106, 2/1230) и учетом Закона Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» (Газета «Звезда» 25 июля 2007 г. № 137; НРПА, 2007, № 183). Законодательство дано по состоянию на 06 сентября 2007 г.

**Изменения**, внесенные Законом от 20 июля 2007 г., выделены в тексте Трудового кодекса **курсивом и подчеркиванием**.

В начале каждого раздела, главы и статьи (сразу после их текста) **курсивом с нумерацией буквой А** дается информация о произведенных (или не произведенных) в них изменениях тем же Законом от 20 июля 2007 г. с соответствующим комментарием.

Поэтому мы постарались равномерно распределить комментаторский материал и приложения к нему на эти два Выпуска.

**1.1. В частности, в приложениях к Выпуску 16 даны:**

Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта Республики Беларусь, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29 сентября 1993 г. № 656 (НРПА, 2000, № 37; 2004, № 188);

Устав о дисциплине работников внутреннего водного транспорта Республики Беларусь, утвержденный постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 21 апреля 1994 г. № 267 (СП, 1994, № 12, ст. 210; НРПА, 2000, № 46; 2004, № 35);

Положение о дисциплине работников Минского метрополитена, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Беларусь от 30 сентября 1994 г. № 100 (ЭБД «КонсультантПлюс: Беларусь». Раздел «Законодательство»);

Положение о дисциплине авиационного персонала гражданской авиации Республики Беларусь, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 июля 2001 г. № 1122 (НРПА, 2001, № 74).

**1.2. В приложениях же к настоящему (17-му) Выпуску даны извлечения из нормативных правовых актов, которые относятся к сфере государственной**

службы, но могут быть использованы при разработке **локальных** нормативных правовых актов для применения в «классических» трудовых и связанных с ними отношениях.

2. Кстати, в Трудовом кодексе Российской Федерации отсутствует специальная глава о дисциплинарной ответственности, а нормы, регулирующие данное правовое явление размещены в разделе VIII «Трудовой распорядок. Дисциплина труда», состоящем из двух глав: 29 «Общие положения» и 30 «Дисциплина труда».

## Глава 14. ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

### Вступительный комментарий к главе 14

*А. Законом Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» в данной главе подверглась изменению 1 статья (198) из 8-ми.*

*А.1. К сожалению, законодателем не учтена критика автора этих строк (см. Кривой В.И. Трудовой кодекс Республики Беларусь. Постатейный комментарий. В 9 кн. Кн. 6. Ч. 2. Гл. 13 – 16. – Минск: Технопринт, 2000, с. 14), в частности, касающихся нижеизлагаемой нелогичности:*

*- главу следовало расположить в разделе 5 «Ответственность работников и нанимателей. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде»;*

*- в главе не воспринята ст. 138 КЗоТ, допускавшая передачу вопроса о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение общественной организации (трудового коллектива, товарищеского суда и др.) вместо применения дисциплинарного взыскания.*

*Надеемся, что вышеуказанные недостатки Трудового кодекса будут устранены при последующем его совершенствовании.*

1. В главе не воспринята ст. 138 КЗоТ, допускавшая передачу вопроса о нарушении трудовой дисципли-

лины на рассмотрение общественной организации (коллектива работников, товарищеского суда и др.) вместо применения дисциплинарного взыскания.

1.1. Однако законодательство не препятствует нанимателю поступать таким образом как по своему усмотрению, так и на основании коллективного договора или соглашения.

1.2. Рассмотрение нарушений трудовой дисциплины товарищескими судами имеет место, в частности, в:

- в органах внутренних дел на основании Положения о товарищеских судах, утвержденного постановлением Министерства внутренних дел Республики Беларусь от 08 июня 2005 г. № 174 (НРПА, 2005, № 106);

- в органах по чрезвычайным ситуациям на основании Положения о товарищеских судах рядового и начальствующего состава органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, утвержденного приказом Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь от 26 ноября 2000 г. № 172 (НРПА, 2001, № 4).

Важнейшие извлечения из указанных Положений даны в **приложениях** к настоящему Выпуску.

2. Глава содержит как общие нормы о дисциплинарной ответственности, так и те (ч. 2 ст. 198 ТК; ч. 3 ст. 201 ТК; ч. 4 ст. 202 ТК; ст. 204 ТК), которые позволяют осуществлять дифференциацию правового

## Глава 14

регулирования дисциплинарной ответственности в рамках данного правового института.

При проведении дифференциации следует иметь в виду, что она может осуществляться не по любым вопросам дисциплинарной ответственности, а только по тем, по которым есть отсылки о специальном регулировании в нормах Трудового кодекса (подробнее см. комментарий к ст. 204 ТК).

3. Дисциплинарная ответственность регулируется помимо Трудового кодекса Республики Беларусь иным законодательством – уставами и положениями о дисциплине, а также Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (НРПА, 1999, № 58; 2002, № 27, № 43, № 100; 2007, № 83), Директивой Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» (НРПА, 2004, № 41) и другими нормативными правовыми актами.

3.1. Так, указанным Декретом (п. 2.6, 2.7 и 2.10) установлена обязанность нанимателя включать в контракт работника условия об (о):

- уменьшении (лишении) премий всех видов независимо от привлечения к дисциплинарной ответственности (см. комментарий к ст. 198 ТК);

- уменьшении работнику отпуска на число дней прогула или умышленного неисполнения им трудовых обязанностей (см. комментарий к ст. 198 ТК);

- дополнительных основаниях досрочного расторжения контракта по инициативе нанимателя за нарушения работником возложенных на него трудовых обязанностей (см. комментарий к ст. 198 ТК).

3.2. Пункт 2.10 Декрета предусматривает досрочное расторжение контракта по инициативе нанимателя за неоднократное нарушение трудовых обязанностей работником (см. комментарий к ст.198).

3.3. Пункт 6 Декрета предусматривает, что меры дисциплинарной ответственности применяются уполномоченными должностными лицами или органами в пределах их компетенции самостоятельно или по предложению специально уполномоченных органов (см. комментарий к ст. 201 ТК).

3.4. В п. 8 Декрета на государственные контролирующие органы возлагается обязанность в пределах их компетенции усилить контроль за выплатой заработной платы работникам и при обнаружении нарушений сроков ее выплаты обеспечить привлечение виновных к ответственности в соответствии с законодательством, вплоть до освобождения от занимаемой должности, если задолженность по выплате заработной платы составляет три и более месяца.

## Глава 14

3.5. Пункт 1.4 вышеназванной Директивы № 1 обязывает нанимателей обеспечивать безусловное и немедленное расторжение контрактов за нарушения трудовых обязанностей как работников, так и руководителей (см. комментарий к ст. 198 ТК).

Основные извлечения из указанных Декрета и Директивы даны в приложениях к **Выпуску 16**.

4. В Трудовом кодексе Российской Федерации вопросам дисциплинарной ответственности работников посвящены четыре статьи (192 – 195), которые находятся в главе 30 «Дисциплина труда».

Последняя из указанных статей Трудового кодекса Российской Федерации (аналог которой отсутствует в белорусском ТК) специально регулирует дисциплинарную ответственность руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников и звучит следующим образом:

**«Статья 195. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников.**

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении

нии руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения».

## Статья 197. Дисциплинарный проступок

За противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей (дисциплинарный проступок) устанавливается дисциплинарная ответственность (статьи 198–204).

### Комментарий к статье 197

*А. Законом Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» данная статья изменениям не подвергалась.*

*А.1. К сожалению, законодателем не учтена критика автора этих строк некоторых положений ст. 197 ТК (см. Кривой В.И. Трудовой кодекс Республики Беларусь. Постатейный комментарий. В 9 кн. Кн. 6. Ч. 2. Гл. 13 – 16. – Минск: Технопринт, 2000, с. 15) о ее не согласованности со ст. 198 ТК, где говорится о возможности применения дисциплинарных взысканий и учете тяжести проступка, а не об установлении дисциплинарной ответственности.*

*Надеемся, что вышеуказанный недостаток Трудового кодекса будет устранен при последующем его совершенствовании.*

1. Легальное определение дисциплинарного проступка впервые дано на уровне закона.

1.1. В п. 31 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О применении судами законодательства о труде» (НРПА, 2001, № 39; 2003, № 112) судам дано указание учитывать, что нарушением трудовой дисциплины является противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей.

Таким образом, Верховным Судом Республики Беларусь воспроизведено понятие дисциплинарного проступка из ст. 197 ТК, однако оно названо не таким проступком, а нарушением трудовой дисциплины.

2. Определение дисциплинарного проступка в ст. 197 ТК включает три обязательных элемента:

- противоправность;
- виновность;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей.

При отсутствии хотя бы одного из этих элементов отсутствует состав дисциплинарного проступка, в связи с чем работник не может привлекаться к дисциплинарной ответственности.

2.1. Противоправность представляет собой нарушение норм (правил поведения), закрепленных в законодательстве, локальных нормативных правовых

## Статья 197

актах, а также в трудовом договоре. Об их понятиях см. комментарий к ст. 1 ТК.

2.2. Виновность предполагает наличие вины работника, которая может быть как в форме умысла, так и в форме неосторожности.

Отсутствие вины работника в совершении противоправных действий наиболее часто увязывается в Трудовом кодексе с наличием уважительных причин (например, при прогуле), а также с действиями или бездействием нанимателя, в результате которых нарушаются соответствующие правовые нормы (несоздание нормальных условий для работы, сохранности материальных ценностей и т.п.).

2.3. Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей выражается в соответствующих действиях или бездействии работника.

3. В ряде случаев дисциплинарный проступок предполагает наступление определенных отрицательных последствий: увечье или смерть других работников (п. 9 ст. 42 ТК), ущерб (п. 1 ст. 400 ТК) и др.

3.1. В таких ситуациях исходя из Трудового кодекса (см., например, п. 3 ст. 400 ТК) и общеправовых начал должна достоверно устанавливаться прямая причинная связь между противоправными действиями (бездействием) работника и наступившими последствиями.

Это обстоятельство подчеркнуто, в частности, в п. 40 вышеуказанного постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О применении судами законодательства о труде» (НРПА, 2001, № 39; 2003, № 112) применительно к увольнению по п. 9 ст. 42 ТК.

4. Статья 198 ТК не содержит перечня дисциплинарных проступков, за которые возможно применение к работнику мер дисциплинарной ответственности.

Такой перечень составить практически невозможно из-за большого разнообразия проступков, различных условий их совершения и т.п.

В то же время в некоторых случаях в законодательстве и судебной практике указываются определенные должностные проступки (иногда называемые нарушениями трудовой дисциплины).

4.1. В п. 31 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О применении судами законодательства о труде» (НРПА, 2001, № 39; 2003, № 112) перечислены, в частности, следующие нарушения (дисциплинарные проступки):

- отсутствие работника без уважительной причины на работе;

## Статья 197

- нахождение без уважительных причин не на своем рабочем месте, а в других помещениях организации;

- преждевременный уход с работы;

- отказ без уважительных причин от поездки в командировку;

- невыход на работу в выходной и праздничный день, если работник привлекается к работе на законных основаниях;

- отказ или уклонение без уважительных причин от прохождения в установленном порядке в рабочее время медицинских осмотров работниками некоторых категорий (ст. 228 ТК);

- отказ от инструктажа, обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда (п. 4 ст. 232 ТК).

5. В ряде случаев нормативные правовые акты определяют конкретные **грубые** нарушения трудовых обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка.

5.1. В частности, в Трудовом кодексе это – п. 5 (прогул без уважительной причины), п. 7 (состояние опьянения) и п. 8 (хищение) ст. 42 ТК.

5.2. Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»

(НРПА, 1999, № 58; 2002, № 27, № 43, № 100; 2007, № 83) обязывает нанимателей считать грубым нарушением трудовых обязанностей неисполнение при осуществлении должностных обязанностей Конституции Республики Беларусь, решений Президента Республики Беларусь, ее законов, постановлений Совета Министров Республики Беларусь и судебных постановлений (п. 5).

5.3. В приложениях к уставам и положениям о дисциплине грубые нарушения трудовых обязанностей сформулированы в специальных перечнях нарушений трудовой дисциплины.

5.3.1. Так, в перечень грубых нарушений дисциплины работниками внутреннего водного транспорта включены:

- нарушение Правил плавания по внутренним водным путям, Устава службы на судах, Правил технической эксплуатации внутреннего водного транспорта, повлекшее аварию или гибель людей;

- нарушение правил безопасности труда на судах, инструкций по обслуживанию судовых устройств и механизмов, повлекшее травмирование или гибель людей, аварию, повреждение судов или сооружений в объеме капитального ремонта;

- передача управления судном посторонним лицам, не имеющим на это соответствующих документов и лицам в нетрезвом состоянии;

## Статья 197

- допущение случаев пожаров на судах вследствие халатного отношения к выполнению служебных обязанностей;

- использование судов в личных целях.

5.3.2. В перечень грубых нарушений дисциплины работниками железнодорожного транспорта включены:

- проезд запрещающего сигнала, повлекший крушение, аварию;

- превышение установленной скорости движения, повлекшее крушение, аварию;

- нарушение порядка опробования автотормозов и проверки их действия в пути следования, повлекшее крушение, аварию;

- отправление поезда на занятый перегон или прием на занятый путь, прием и отправление поезда по неготовому маршруту, перевод стрелки под поездом, уход подвижного состава на маршрут приема или отправления поездов и на перегон, пропуск через сортировочные горки без локомотива вагонов с разрядными и опасными грузами, имеющих отметку в перевозочных документах «с горки не спускать», не проставление в перевозочных документах и натуральных листах штемпеля «с горки не спускать» повлекшие травмирование или гибель людей, крушение, аварию, повреждение подвижного состава или иных

обустройств железнодорожного транспорта в объеме капитального ремонта;

- отправление поезда с перекрытыми концевыми кранами тормозной магистрали;

- не ограждение сигналами остановки места производства путевых работ, повлекшее травмирование или гибель людей, крушение, аварию;

- наезд на переезде, оборудованном автоматической переездной сигнализацией и автошлагбаумом, из-за неисправности устройств или нарушения дежурным по переезду своих обязанностей;

- ложное появление на путевом светофоре разрешающего показания сигнала вместо запрещающего вследствие нарушения технологии обслуживания и ремонта устройств СЦБ, повлекшее за собой крушение, аварию или сход подвижного состава;

- неисправность буксового узла, приведшая к излому шейки оси колесной пары и повлекшая крушение, аварию;

- несоблюдение технических условий и правил крепления грузов, приведшее к нарушению требований безопасности движения и повлекшее крушение, аварию;

- допущение случаев пожаров в пассажирских вагонах вследствие халатного отношения к своим обязанностям;

## Статья 197

- отключение сигнализации контроля нагрева букс /СКНБ/; падение деталей пассажирского вагона, приведшее к крушению или аварии;

- нарушение правил ограждения пассажирского поезда при остановке на перегоне, повлекшее его крушение, аварию;

- самовольное оставление поста по охране грузов, объектов и боевого расчета пожарного подразделения;

- утеря (утрата) оружия или боеприпасов по вине работника.

5.3.2.1. Понятия таких последствий грубых нарушений дисциплины как «крушения поездов» и «аварии» раскрываются в Классификации нарушений безопасности движения в поездной и маневровой работе на Белорусской железной дороге (утверждена приказом начальника Белорусской железной дороги от 02 января 2003 г. № 4 Н «О комплексной системе управления безопасностью движения на Белорусской железной дороге» – Минск, 2003).

В ней (п. 2 и 3) предусмотрено, что к:

- **крушениям** поездов относятся столкновения пассажирских или грузовых поездов с другими поездами или подвижным составом, сходы подвижного состава в пассажирских или грузовых поездах на перегонах или на станциях, в результате которых погибли или получили тяжкие телесные повреждения люди, или

повреждены локомотивы или вагоны до степени исключения их из инвентаря;

- авариям **относятся:**

- столкновения пассажирских поездов с другими поездами или подвижным составом, сходы подвижного состава в пассажирских поездах на перегонах и станциях, не имеющие последствий, указанных при характеристике крушений, но в результате которых повреждены локомотивы или вагоны соответственно в объемах ремонта ТР-2 и деповского или более сложных ремонтов;

- столкновения грузовых поездов с другими грузовыми поездами, подвижным составом, сходы подвижного состава в грузовых поездах на перегонах и станциях, не имеющие последствий, указанных при характеристике крушений, но в результате, которых допущено повреждение локомотивов или вагонов в объеме капитального ремонта;

- столкновения и сходы подвижного состава при маневрах, экипировке и других передвижениях, в результате которых: погибли или получили тяжкие телесные повреждения люди, или повреждены локомотивы или вагоны до степени исключения их из инвентаря.

5.4. Перечень грубых нарушений дисциплины авиационным персоналом гражданской авиации

## Статья 197

предусматривает следующие нарушения трудовой дисциплины:

- ошибочная уборка стоек шасси на посадке, рулении или стоянке, повлекшая авиационное происшествие;

- невыработка в полете топлива из отдельных баков в результате эксплуатации топливной системы с нарушением Руководства по летной эксплуатации воздушного судна, повлекшая авиационное происшествие;

- взлет с застопоренными рулями, повлекший авиационное происшествие;

- ошибочный выпуск или уборка механизации крыла (предкрылков, закрылков, гасителей подъемной силы, интерцепторов, щитков), ошибочное отклонение стабилизатора, повлекшее авиационное происшествие;

- вылет на обледеневшем (покрытом инеем) воздушном судне, повлекший авиационное происшествие;

- вылет воздушного судна при наличии отказов, не входящих в перечень разрешенных для вылета, повлекший авиационное происшествие;

- нарушение норм загрузки или центровки воздушного судна, установленных Руководством по

летней эксплуатации, повлекшее авиационное происшествие;

- взлет, полет или посадка воздушного судна с конфигурацией, не соответствующей требованиям Руководства полетной эксплуатации, повлекшие авиационное происшествие;

- выход за ограничения, оговоренные Руководством по летной эксплуатации (по скорости, перегрузке, углам атаки и крена, по режимам работы силовых установок, падению оборотов несущего винта и т.д.), повлекший авиационное происшествие;

- выполнение полетов и посадок, не предусмотренных заданием, повлекшее авиационное происшествие;

невыполнение требований режима труда и отдыха членов экипажа воздушного судна, повлекшее авиационное происшествие;

- нарушение или невыполнение требований эксплуатационной документации, повлекшее авиационное происшествие;

- опасное сближение воздушных судов в полете;

- нарушение безопасных высот полета, повлекшее авиационное происшествие;

- нарушение технологий работы, инструкций или других руководящих документов, повлекшее авиационное происшествие;

## Статья 197

- прием и выпуск воздушных судов на занятую ВПП, которые привели к авиационному происшествию;

- неоказание или несвоевременное оказание помощи экипажу воздушного судна, терпящего или потерпевшего бедствие, при особых случаях в полете или полете в особых условиях;

- неудовлетворительное проведение предсменного инструктажа и организации работы дежурной смены, явившееся причиной нарушений, указанных в пунктах 13 – 17 Положения о дисциплине.

5.5. Перечень грубых нарушений трудовой дисциплины работниками Минского метрополитена, за которые они могут быть уволены, утверждается начальником метрополитена.

6. По общему правилу дисциплинарным проступком признается неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей в пределах рабочего времени.

Однако для отдельных категорий работников с особым характером труда понятие дисциплинарного проступка выходит за рамки рабочего времени.

6.1. В частности, п. 11 Положения о дисциплине работников Минского метрополитена, утвержденно постановлением Кабинета Министров Республики Беларусь от 30 сентября 1994 г. № 100 (ЭБД «КонсультантПлюс: Беларусь»). Раздел «Законодательство»),

трактует дисциплинарный проступок не только как невыполнение или ненадлежащее выполнение по вине работника метрополитена его трудовых обязанностей, но и как нарушение им установленных правил поведения в служебных помещениях, поездах, на территории организаций, станций метрополитена, даже если оно совершено **не при выполнении трудовых обязанностей**.

Перечень категорий работников, которые несут дисциплинарную ответственность за несоблюдение указанных правил поведения не при выполнении трудовых обязанностей, определяется начальником метрополитена по согласованию с профсоюзом.

7. Формулировка ст. 197 ТК «устанавливается дисциплинарная ответственность» не совсем верна в силу ее согласованности с другими нормами главы 14 ТК, в частности, со ст. 198 ТК (см. комментарий к ней), где говорится не об обязательности, а о **возможности** применения к работнику дисциплинарных взысканий за совершение дисциплинарных проступков.

Поэтому в ст. 197 ТК была бы более уместна формулировка типа «работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности».

8. Согласно ст. 197 и 198 ТК (см. комментарий к ним) дисциплинарная ответственность проявляется в виде применения дисциплинарных **взысканий**

## **Статья 197**

за совершение работниками дисциплинарных проступков.

9. В Трудовом кодексе Российской Федерации понятие дисциплинарного проступка дано в ч. 1 ст. 192 – это неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

В отличие от ст. 197 ТК Республики Беларусь это понятие не содержит такого обязательного элемента как противоправность поведения работника.

## Статья 198. Меры дисциплинарного взыскания

За совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение (пункты 4, 5, 7, 8 и 9 статьи 42, пункт 1 статьи 47).

Для отдельных категорий работников с особым характером труда могут предусматриваться также и другие меры дисциплинарного взыскания (статья 204).

Право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю. При выборе меры дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника на производстве.

К работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры. Виды и порядок применения этих мер определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными локальными нормативными правовыми актами.

## Комментарий к статье 198

*А. Изменения. Законом Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. «О внесении изменений и дополнений в статью 198:*

*пункт 3 части первой после слов «статьи 42» дополнен словами, «пункт 1 статьи 47»;*

*в части четвертой слова «локальными нормативными актами» заменены словами «локальными нормативными правовыми актами».*

*А. 1. Об изменениях, связанных с локальными нормативными правовыми актами, см. комментарий к ст. 1 ТК.*

*А.2. К сожалению, законодателем не учтена критика автора этих строк (см. Кривой В.И. Трудовой кодекс Республики Беларусь. Постатейный комментарий. В 9 кн. Кн. 6. Ч. 2. Гл. 13 – 16. – Минск: Технопринт, 2000, с. 18 – 19) о необходимости уточнения порядка применения мер дисциплинарного воздействия, в частности, за один проступок может быть применена только одна мера дисциплинарного воздействия (снижение размера премий; отмена или уменьшение надбавок за высокие достижения в труде, единовременного вознаграждения по итогам работы организации за год; уменьшение продолжительности трудового отпуска за прогулы без уважительных причин (см. ст. 181 ТК и комментарий к ней), а также поощрительных отпусков, введенных на основании коллективного договора).*

*Надеемся, что вышеуказанный недостаток Трудового кодекса будет устранен при последующем его совершенствовании.*

1. Предусмотренные в ч. 1 ст. 198 ТК дисциплинарные взыскания (с учетом формулировки ч. 2 этой же статьи) применяются ко всем работникам, независимо от особенностей дисциплинарной ответственности.

2. В качестве дисциплинарных взысканий могут применяться только те, которые:

- прямо перечислены в ч. 1 ст. 198 ТК: замечание, выговор, увольнение по определенным основаниям;

- содержатся в уставах или положениях о дисциплине для отдельных категорий работников с особым характером труда.

2.1. Наниматели самостоятельно либо на основании коллективных договоров (соглашений) не вправе «изобретать» иные (помимо вышеуказанных) дисциплинарные взыскания типа встречающихся на практике: «поставка на вид», «строгий выговор», «последнее предупреждение», «неполное служебное соответствие».

В противном случае эти «изобретения» будут считаться не имеющими юридической силы со всеми вытекающими отрицательными последствиями: отменой, не учетом при увольнении за систематическое

## Статья 198

неисполнение обязанностей по п. 4 ст. 42 ТК, привлечением виновных к ответственности и т.п.

2.2. С учетом ч. 1 ст. 35 ТК к увольнениям в качестве меры дисциплинарного взыскания должны относиться только те, которые предусмотрены в Трудовом кодексе.

Прежде всего, это основания увольнения, прямо перечисленные в п. 3 ч. 1 ст. 198 ТК:

- систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания (п. 4 ст. 42 ТК);

- прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин (п. 5 ст. 42 ТК);

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств или токсических веществ в рабочее время или по месту работы (п. 7 ст. 42 ТК);

- совершение по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания (п. 8 ст. 42 ТК);

- однократное грубое нарушение правил охраны труда, повлекшего увечье или смерть других работников (п. 9 ст. 42 ТК);

- однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем организации (обособленного подразделения) и его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями (п. 1 ст. 47 ТК).

2.2.1. Кроме того, увольнением в качестве дисциплинарного взыскания является п. 3 ч. 2 ст. 294 ТК, расположенный в разделе III ТК «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников», который применяется к временным работникам за неисполнение ими без уважительных причин обязанностей, возложенных трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым кодексом.

2.2.2. В п. 3 ч. 2 ст. 298 ТК не включено новое основание увольнения, введенное в ст. 47 ТК – «нарушение руководителем организации без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий».

Однако, оно (новое основание увольнения) по своему характеру является дисциплинарным (подробнее см. комментарий к п. 1<sup>1</sup> ст. 47 ТК), а поэтому к нему, в частности, должны применяться правила наложения дисциплинарных взысканий, предусмотренные

## Статья 198

в ст. 199 ТК: истребование письменных объяснений, месячный срок для применения и др.

2.2.3. Пункт 2.10 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (НРПА, 1999, № 58; 2002, № 27, № 43, № 100; 2007, № 83) предусматривает обязанность включать в контракт целый ряд дополнительных оснований досрочного расторжения контракта по инициативе нанимателя, в том числе, за:

- незаконное привлечение к ответственности граждан и юридических лиц;

- неоднократное нарушение два и более раза в течение шести месяцев трудовых обязанностей при рассмотрении обращений граждан, а также при представлении в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений.

При применении названного положения следует иметь в виду, что все эти основания охватываются Трудовым кодексом, а поэтому (и во избежание прочих сложностей) увольнения следует производить со ссылками на соответствующие основания, предусмотренные в ТК (например, за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем организации – по п. 1 ст. 47 или систематическое неисполнение работником своих обязанностей – по

п. 4 ст. 42), а не ссылаться на Декрет либо трудовой договор.

См. об этом также комментарий к главе 4 ТК «Прекращение трудового договора», в частности, к ст. 35.

2.2.4. Пункт 1.4. Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» (НРПА, 2004, № 41) обязывает нанимателя обеспечивать безусловное и немедленное расторжение контрактов с работниками за:

- нарушение правил охраны труда и техники безопасности, повлекшее увечье или смерть;

- причинение государству, юридическим или физическим лицам имущественного ущерба;

- распитие спиртных напитков в рабочее время или по месту работы,

- а с руководителями за:

- не обеспечение должной трудовой дисциплины подчиненных;

- сокрытие фактов нарушения ими трудовой и исполнительской дисциплины;

- не привлечение виновных лиц к ответственности, установленной законодательством.

Здесь также нужно иметь в виду, что все эти нарушения охватываются Трудовым кодексом, а поэтому (и во избежание прочих сложностей) увольнения сле-

## Статья 198

дует производить со ссылками на соответствующие основания, предусмотренные в ТК, а не на Директиву либо трудовой договор.

2.2.5. Применять вышеизложенные нормы Декрета № 29 и Директивы № 1 нужно с учетом ч. 1 ст. 198 ТК, где предусмотрено, что привлечение к дисциплинарной ответственности является правом, а не обязанностью нанимателя.

3. Трудовой кодекс не обязывает нанимателя применять дисциплинарные взыскания в той последовательности, которая использована в ч. 1 ст. 198 ТК.

Здесь все зависит от конкретных обстоятельств (тяжести проступка и т.д. – см. ниже комментарий к ч. 3 ст. 198 ТК), подлежащих учету при выборе взыскания.

4. Другие (по сравнению с ч. 1 ст. 198 ТК) виды дисциплинарных взысканий для отдельных категорий работников с особым характером труда могут предусматриваться в уставах и положениях о дисциплине (см. ч. 3 ст. 194 ТК и ст. 204 ТК).

Эти «другие» дисциплинарные взыскания не должны включать увольнения, ибо в соответствии с ч. 1 ст. 35 ТК трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом.

4.1. В п. 14–16 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Республики Бе-

ларусь, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29 сентября 1993 г. № 656 (НРПА, 2000, № 37; 2004, № 188) установлено, что за совершение дисциплинарного проступка к работнику железнодорожного транспорта могут применяться, помимо предусмотренных трудовым законодательством, нижеследующие дисциплинарные взыскания.

4.1.1. Лишение машиниста свидетельства на право управления локомотивом (мотор-вагонным подвижным составом), водителя – свидетельства на право управления моторно-рельсовым транспортом несъемного типа, а помощника машиниста локомотива (мотор-вагонного подвижного состава) – свидетельства помощника машиниста на срок от трех месяцев до одного года с переводом на другую работу на этот же срок.

Это дисциплинарное взыскание может быть применено к работнику за совершение им проступка, **создавшего угрозу** крушения или аварии поездов.

О понятии крушения и аварии см. комментарий к ст. 197 ТК.

При этом одновременно с лишением свидетельства машинист переводится на другую работу в качестве помощника машиниста, слесаря или кочегара, а водитель и помощник машиниста – на работу, не свя-

## Статья 198

занную с эксплуатацией транспортного средства, на срок его лишения.

4.1.2. Освобождение от выполняемой работы, занимаемой должности, связанной с эксплуатационной работой железной дороги или иной работой по обеспечению безопасности движения поездов и маневровой работы, сохранности перевозимых грузов, багажа и вверенного имущества, охраны объектов, с предоставлением работы с учетом профессии (специальности).

Это дисциплинарное взыскание может применяться к работнику за однократное нарушение дисциплины, **угрожающее** безопасности движения поездов и маневровой работы, жизни и здоровью людей, или за однократное нарушение правил, установленных для перевозки и обслуживания пассажиров, обеспечения сохранности перевозимых грузов, багажа, иного вверенного имущества, охраны объектов.

4.1.3. К работникам железнодорожного транспорта может применяться увольнение по инициативе нанимателя за грубое нарушение трудовых обязанностей, **приведшее** к крушению поездов или аварии.

Перечень грубых нарушений дисциплины, за которые к работникам может быть применено указанное дисциплинарное взыскание, утвержден Начальником Белорусской железной дороги (см. комментарий к ст. 197 ТК).

Вышеназванный Перечень предусматривает виды нарушений трудовой дисциплины и категории работников, к которым может применяться дисциплинарное взыскание в виде увольнения с работы по инициативе нанимателя.

Например, для машиниста локомотива грубыми нарушениями трудовой дисциплины, за совершение которых работники могут быть уволены, являются:

- а) проезд запрещающего сигнала;
- б) превышение установленной скорости движения;
- в) нарушение порядка опробования автотормозов и проверки их действия в пути следования, при условии, если данные нарушения повлекли крушение поездов или аварию.

4.2. В п. 16 Устава о дисциплине работников внутреннего водного транспорта Республики Беларусь, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 21 апреля 1994 г. № 267 (СП, 1994, № 12, ст. 210; НРПА, 2000, № 46; 2004, № 35) определено, что за совершение дисциплинарного проступка к работнику могут применяться, помимо предусмотренных трудовым законодательством, взыскание в виде лишения лица командного состава судов звания с изъятием соответствующего диплома на срок от шести месяцев до двух лет и с предоставлением на указанный срок работы с учетом профессии (специальности).

## Статья 198

4.3. Пункт 12 Положения о дисциплине работников Минского метрополитена, утвержденного постановлением Кабинета Министров Республики Беларусь от 30 сентября 1994 г. № 100 (ЭБД «Консультант Плюс: Беларусь». Раздел «Законодательство») предусматривает за совершение дисциплинарного проступка, помимо регламентированных законодательством о труде, дисциплинарные взыскания за:

- систематическое нарушение трудовой дисциплины, прогул без уважительной причины, создание угрозы безопасности движения поездов и маневровой работы, работы эскалаторов, нарушение установленного порядка обслуживания пассажиров, порчу подвижного состава – перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев или смещение на низшую должность на этот же срок;

- совершение проступка, создавшего угрозу крушения или аварии, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения – лишение машиниста электропоезда свидетельства на право управления электроподвижным составом, машиниста мотовоза, помощника машиниста мотовоза – свидетельства на право управления моторно-рельсовым транспортом несъемного типа на срок от трех месяцев до одного года с переводом на другую работу на этот же срок;

- нарушение дисциплины, угрожающее безопасности движения поездов и маневровой работы, жизни и здоровью людей, или за нарушение установленных правил перевозки и обслуживания пассажиров, обеспечение сохранности вверенного имущества и денежных средств – освобождение от занимаемой должности, связанной с эксплуатационной работой метрополитена или иной работой по обеспечению безопасности движения поездов и маневровой работы, сохранности вверенного имущества, с предоставлением работы с учетом профессии (специальности);

- грубое нарушение работником дисциплины, приведшее к крушению или аварии поездов, в результате чего причинен вред жизни и здоровью людей, не обеспечение сохранности вверенного имущества и денежных средств и их хищение – увольнение (кроме случаев, предусмотренных законодательством о труде).

4.4. Пункт 11 Положения о дисциплине авиационного персонала гражданской авиации Республики Беларусь, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 июля 2001 г. № 1122 (НРПА, 2001, № 74) за совершение дисциплинарного проступка предусматривает, кроме регламентированных Трудовым кодексом, следующие меры дисциплинарного взыскания:

- лишение члена экипажа воздушного судна права выполнения полетов, специалиста, осуществля-

## Статья 198

ющего управление воздушным движением, – права управления воздушным движением, специалиста, осуществляющего техническое обслуживание воздушных судов, – права технического обслуживания воздушных судов на срок от трех месяцев до одного года с переводом на другую нижеоплачиваемую работу на такой же срок, если дисциплинарный проступок создал инцидент или угрозу авиационного происшествия;

- освобождение от занимаемой должности, связанной с выполнением полетов или иной работой по обеспечению безопасности воздушного движения, сохранности авиационной техники, перевозимых грузов, багажа и вверенного имущества.

5. Согласно ч. 3 ст. 198 ТК право выбора дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю.

Однако при этом он должен в обязательном порядке учитывать тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующую работу и поведение работника на производстве.

Если наниматель не учтет эти факторы, то его может в соответствии с ч. 2 ст. 202 ТК «поправить» орган по рассмотрению трудовых споров (например, КТС или суд), отменив наложенное дисциплинарное взыскание.

Применить впоследствии другое дисциплинарное взыскание наниматель может с соблюдением правил, предусмотренных в ч. 3 ст. 202 ТК (см. комментарий к ней).

6. Часть 4 ст. 198 ТК устанавливает общий подход к регулированию **иных** (кроме дисциплинарных взысканий) **мер правового воздействия** к работникам, совершившим дисциплинарные проступки.

Она регламентирует, что виды и порядок применения этих мер определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными локальными нормативными правовыми актами.

6.1. Вышеупомянутые меры можно назвать мерами дисциплинарного воздействия, с учетом их нахождения в главе 14 ТК «Дисциплинарная ответственность».

6.2. К мерам дисциплинарного воздействия (помимо непосредственно указанных в ч. 4 ст. 198 ТК) относятся, в частности:

- снижение размера премий;
- отмена или уменьшение надбавок за высокие достижения в труде;
- единовременного вознаграждения по итогам работы организации за год;

## Статья 198

- уменьшение продолжительности трудового отпуска за прогулы без уважительных причин (см. ст. 181 ТК и комментариев к ней), а также поощрительных отпусков, введенных на основании коллективного договора.

6.3. О мерах дисциплинарного воздействия говорится также в Декрете Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (НРПА, 1999, № 58; 2002, № 27, № 43, № 100; 2007, № 83).

В нем (п. 2.6.) предусмотрено, что контракт, заключенный с работником, должен предусматривать условия об уменьшении (лишении) премий всех видов независимо от привлечения к дисциплинарной ответственности за:

- отсутствие на рабочем месте без уважительной причины, несвоевременное выполнение или невыполнение трудовых обязанностей без уважительных причин;

- использование государственного имущества не в служебных целях.

Кроме того, контракт должен содержать условие об уменьшении работнику отпуска в соответствующем году на число дней прогула или умышленного неисполнения им трудовых обязанностей более трех

часов в течение рабочего дня без уважительных причин. При этом отпуск должен быть не менее двадцати одного календарного дня.

7. Меры дисциплинарного воздействия могут применяться как наряду (в дополнение) с дисциплинарным взысканием, так и вместо него.

Данный вопрос решается по усмотрению нанимателя.

8. Учитывая то, что локальными нормативными актами могут устанавливаться только условия, улучшающие положение работников по сравнению с законодательством (см. ч. 2 и 3 ст. 7 ТК, ч. 2 ст. 194 ТК), в ч. 4 ст. 198 ТК речь идет о возможности «корректировки» этих локальных условий (оплаты труда, льгот, преимуществ и т.п.) в сторону уменьшения или их отмены в качестве воздействия за совершение дисциплинарного проступка.

Условия же, предусмотренные непосредственно законодательством, локальными нормативными актами ухудшаться не могут. Их «корректировка» возможна только в случаях и порядке, предусмотренном самим законодательством (см. комментарий ниже).

8.1. В соответствии с вышесказанным изменение времени предоставления трудового отпуска за совершение дисциплинарного проступка, о котором говорится в ч. 4 ст. 198 ТК, может осуществляться только

## Статья 198

с соблюдением правил, установленных в главе 12 ТК, в частности, ст. 168 и 170 ТК.

Там предусмотрены, например, обязательность ежегодного предоставления трудовых отпусков и согласования графика их предоставления с профсоюзом.

Отсюда следует, что если график был согласован с профсоюзом, то и изменяться он должен также по согласованию с профсоюзом.

9. Согласно ч. 4 ст. 198 ТК не только виды, но и порядок применения мер дисциплинарного воздействия за совершение дисциплинарного проступка определяются в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективных договорах, соглашениях, других локальных нормативных актах (положениях о премировании, предоставлении дополнительных по сравнению с законодательством льгот и преимуществ и т.п.).

9.1. Порядок применения мер дисциплинарного воздействия может включать, например, размер уменьшения премии (поощрительного отпуска и т.п.) в зависимости от тяжести проступка, учет времени его совершения, увязку применения указанных мер с оформлением дисциплинарного взыскания приказом или распоряжением.

9.2. Меры дисциплинарного воздействия за совершение дисциплинарного проступка обычно применяются одна наряду с другой, третьей и т.д.

Обусловлено это тем, что они не являются дисциплинарными взысканиями, для которых в ч. 3 ст. 199 ТК установлено правило – за один проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

Поэтому, например, за прогул без уважительных причин работник может быть одновременно:

- подвергнут дисциплинарному взысканию (положим, в виде выговора);

- лишен премии, единовременного вознаграждения по итогам работы организации за год;

- ему может быть также отменена надбавка за высокие достижения в работе, уменьшен трудовой отпуск на число дней прогула, а также не предоставлен поощрительный отпуск на основании коллективного договора.

Такое положение нельзя назвать нормальным с точки зрения здравого смысла и влияния на обеспечение трудовой дисциплины. До внесения соответствующих изменений в Трудовой кодекс устранить данный недостаток можно в локальных нормативных актах, зафиксировав в них принцип неприменения другой меры дисциплинарного воздействия, если уже применена одна из них.

10. В соответствии с ч. 4 ст. 50 ТК дисциплинарные взыскания (за исключением увольнения) не записываются в трудовую книжку.

## Статья 198

11. В Трудовом кодексе Российской Федерации правовое регулирование дисциплинарных взысканий имеет ряд существенных отличий от ст. 198 белорусского ТК.

11.1. Так, на основании ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации к мерам дисциплинарного взыскания относятся, прежде всего, увольнения в случаях однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, перечисленных в п. 6 ч. 1 ст. 81:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Кроме того, к мерам дисциплинарного взыскания относятся увольнения в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81);

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81), при условии, если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, совершены ра-

## Статья 198

ботником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81), при условии, если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч. 1 ст. 81);

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81);

- повторного в течение одного года грубого нарушения педагогическим работником устава образовательного учреждения (п. 1 ст. 336).

11.2. Часть 4 ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации в отличие от белорусского собрата прямо устанавливает, что: «Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине».

11.3. В ч. 5 ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации определено только два фактора, которые работодатель должен учитывать при выборе меры дисциплинарного взыскания – тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

В белорусском же ТК (ч. 3 ст. 198) установлены еще два дополнительных фактора, требующих учета: предшествующая работа и поведение работника на производстве.

11.4. Трудовой кодекс Российской Федерации не предусматривает возможности применения к работнику помимо мер дисциплинарного взыскания и иных мер дисциплинарного воздействия (лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и др.).

## Статья 199

### Статья 199. Порядок применения дисциплинарных взысканий

До применения дисциплинарного взыскания наниматель обязан затребовать письменное объяснение работника.

Отказ работника от дачи объяснения не является препятствием для применения взыскания и оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарное взыскание оформляется приказом (распоряжением), постановлением нанимателя.

Приказ (распоряжение), постановление о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в пятидневный срок.

Работник, не ознакомленный с приказом (распоряжением), постановлением о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Отказ работника от ознакомления с приказом (распоряжением), постановлением оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

## Комментарий к статье 199

*А. Законом Республики Беларусь от 20 июля 2007 г.  
«О внесении изменений и дополнений в Трудовой ко-*

*декс Республики Беларусь» данная статья изменениям не подвергалась.*

*А.1. К сожалению, законодателем не учтена критика автора этих строк (см. Кривой В.И. Трудовой кодекс Республики Беларусь. Постатейный комментарий. В 9 кн. Кн. 6. Ч. 2. Гл. 13 – 16. – Минск: Технопринт, 2000, с. 19 – 20) о том, что ч. 5 – 7 ст. 199 ТК используют разную терминологию для определения одного и того же явления – «объявление под роспись» и «ознакомление».*

*Надеемся, что вышеуказанный недостаток Трудового кодекса будет устранен при последующем его совершенствовании.*

1. Часть 1 ст. 199 ТК требует **не наличия** у нанимателя письменного объяснения работника до применения дисциплинарного взыскания, а лишь факта **затребования** такого объяснения.

2. В соответствии с п. 32 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О применении судами законодательства о труде» (НРПА, 2001, № 39; 2003, № 112) невыполнение нанимателем обязанности затребовать письменное объяснение от работника и неполучение такого объяснения не являются основанием для отмены дисциплинарного взыскания, если факт нарушения трудовой дисциплины подтвержден нанимателем представленными суду доказательствами.

## Статья 199

2.1. Отказ работника от дачи объяснений оформляется актом произвольной формы с указанием в нем присутствовавших свидетелей.

Количество последних законодательством не устанавливается, поэтому их может быть как один, так и несколько.

3. Правило ч. 3 ст. 199 ТК (один проступок – одно взыскание) распространяется только на дисциплинарные взыскания, но не на меры дисциплинарного воздействия за дисциплинарный проступок (см. комментарий к ч. 4 ст. 198 ТК).

3.1. Это правило не применяется также к повторяющимся одинаковым дисциплинарным проступкам, совершенным в разное время, например, за отказ (без соответствующих уважительных причин) от поездки в командировку, который последовал после предыдущего отказа от поездки в ту же командировку, за что к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

В последнем случае возможно увольнение работника по п. 4 ст. 42 ТК за систематическое неисполнение трудовых обязанностей.

4. Часть 4 ст. 199 ТК предусматривает только письменную форму дисциплинарного взыскания, причем посредством одного из трех документов: приказа, распоряжения или постановления.

Устные взыскания, а также те, которые оформлены не вышеуказанными документами, правового значения не имеют и не учитываются.

5. Исходя из ч. 5 ст. 199 ТК, в приказе (распоряжении) или постановлении о дисциплинарном взыскании должны указываться его мотивы.

Термин «мотивы» здесь не вполне удачен. Сложившаяся практика предполагает в данном случае изложение сути дисциплинарного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, а также обоснование избранной меры взыскания с учетом ч. 3 ст. 198 ТК.

5.1. В Трудовом кодексе не содержится норм, определяющих способы доведения приказа (распоряжения, постановления) о дисциплинарном взыскании до работника.

Поэтому здесь необходимо использовать по аналогии гражданское законодательство (в частности, п. 1 ст. 161 и п. 2 ст. 404 ГК), исходя из которого простая письменная форма сделок может быть совершена:

- посредством составления одного документа (в данном случае приказа, распоряжения или постановления, подписанного уполномоченным должностным лицом нанимателя) и ознакомления работника с его подлинником (что обычно делается на практике);

- путем обмена документами посредством почтовой, телеграфной, телетайпной, электронной или

## Статья 199

иной связи, позволяющей достоверно установить, что документ исходит от стороны по договору.

Например, ч. 4 ст. 199 ТК будет считаться соблюденной, если работник удаленного структурного подразделения организации будет ознакомлен с приказом о наложении дисциплинарного взыскания, полученным в филиале подразделения организации из ее головного офиса.

6. Пятидневный срок, указанный в ч. 5 ст. 199 ТК, исчисляется по правилам ст. 10 ТК и является по своей юридической природе пресекательным.

Это означает, в частности, что приказ, объявленный работнику после истечения указанного срока, и зафиксированное в нем дисциплинарное взыскание не будут иметь юридической силы.

7. Несмотря на то, что ч. 5-7 ст. 199 ТК используют (что само по себе ненормально) разную терминологию для определения одного и того же явления – «объявление под роспись» и «ознакомление», здесь имеется в виду необходимость получения письменного подтверждения объявления (ознакомления) приказа, распоряжения или постановления работнику посредством получения его личной росписи.

7.1. В соответствии со сложившейся практикой работник может не только расписаться под приказом (распоряжением) или постановлением, но и выразить свое согласие или несогласие с ним, а также зафиксиро-

ровать свои объяснения как на самом документе, так и посредством приложения.

8. Несмотря на отсутствие отсылки в ст. 199 ТК к возможности установления особенностей порядка применения дисциплинарных взысканий для работников с особым характером труда, они (эти особенности) в уставах и положениях о дисциплине все же имеются.

8.1. Так, на железнодорожном транспорте в целях выявления всех обстоятельств, при которых произошло нарушение безопасности движения, его причин, последствий и виновных лиц проводится специальная процедура – служебное расследование на основании Инструкции, утвержденной приказом Начальника Белорусской железной дороги от 02 января 2003 г. № 4 Н «О комплексной системе управления безопасностью движения на Белорусской железной дороге» (Белорусская железная дорога. – Минск, 2003).

8.2. Инструкция предусматривает порядок служебного расследования крушений и аварий, его оформление и разбора (п. 2 и 3), порядок служебного расследования случаев брака в поездной и маневровой работе, его оформление и разбора (п. 4).

8.3. Служебное расследование нарушений в зависимости от их классификации производят руководители дорог, служб, отделений, аппарата главного

## Статья 199

ревизора по безопасности движения поездов дороги и отделений, руководители линейных организаций с участием, при необходимости, представителей органов прокуратуры.

8.4. Службное расследование крушений и аварий возглавляет Начальник Белорусской железной дороги или его заместитель.

По получении сообщения о крушении или аварии от начальника отделения дороги, который обязан лично доложить о случившемся, Начальник железной дороги или его заместитель, начальник отделения дороги, главные ревизоры по безопасности движения поездов дороги и отделения, начальники причастных служб немедленно выезжают на место для расследования и принятия мер по оказанию помощи пострадавшим, а также по организации ликвидации последствий.

8.5. Пункт 2.7 вышеназванной Инструкции предусматривает следующий порядок проведения расследования крушения или аварии:

- изымаются скоростемерная лента локомотива, натуральный лист поезда, справка об обеспечении поезда тормозами, предупреждения об ограничении скорости движения и бортовой журнал локомотива;

- составляются схемы разрушения пути на перегоне или станции, расположения подвижного состава, следов схода его с рельсов;

- производится фотографирование общего вида последствий крушения или аварии, поврежденного пути, подвижного состава, обнаруженных на пути посторонних предметов, изломанных деталей, перекрытых концевых кранов, положение органов управления локомотива и др.;

- составляются акты осмотра места схода, технического состояния подвижного состава, пути, устройств связи и других устройств, имеющих значение для установления причин крушения или аварии;

- берутся письменные или на магнитофон объяснения от лиц, причастных к происшествию, а также от других работников сведения, которые могут быть полезны для установления причины крушения или аварии;

- фиксируются погодные условия в момент крушения, аварии.

8.6. По результатам предварительного расследования крушения или аварии, но не позднее 48 часов с момента происшествия, начальником и главным ревизором по безопасности движения отделения дороги составляется акт служебного расследования РБУ-1, который утверждается Начальником Белорусской железной дороги или его первым заместителем.

8.7. Начальник отделения и Начальник дороги соответственно в пяти- и пятнадцати дневные сроки после крушения или аварии должны разобрать их об-

## Статья 199

стоятельства и оформить материалы служебного расследования.

9. В Трудовом кодексе Российской Федерации (ст. 193) имеются нижеприводимые особенности применения дисциплинарных взысканий по сравнению с законодательством Республики Беларусь.

9.1. Работнику предоставлено право дать письменное объяснение по факту совершенного нарушения трудовой дисциплины в течение двух рабочих дней.

Если по этого срока указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ч. 1 ст. 193).

9.2. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

Если работник отказывается ознакомиться с указанным документом под роспись, то составляется соответствующий акт (ч. 6 ст. 193).

## Статья 200. Сроки применения дисциплинарных взысканий

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске.

Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен.

При рассмотрении материалов о дисциплинарном проступке правоохрнительными органами дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня отказа в возбуждении или прекращении уголовного дела.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев, а по результатам ревизии, проверки, проведенной компетентными государственными органами или организациями, – позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

### Комментарий к статье 200

*А. Законом Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» данная статья изменениям не подвергалась.*

## Статья 200

*А.1. К сожалению, законодателем не учтена критика автора этих строк (см. Кривой В.И. Трудовой кодекс Республики Беларусь. Постатейный комментарий. В 9 кн. Кн. 6. Ч. 2. Гл. 13 – 16. – Минск: Технопринт, 2000, с. 21 – 22) о том, что днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о проступке стало известно не только лицу, которому работник непосредственно подчинен, но и вышестоящему руководителю.*

*Надеемся, что вышеуказанный недостаток Трудового кодекса будет устранен при последующем его совершенствовании.*

1. Все сроки, предусмотренные в ст. 200 ТК, исчисляются по правилам ст. 10 ТК (см. комментарий к ней).

2. В ст. 200 ТК выделены три вида сроков, по истечении любого из которых не могут применяться дисциплинарные взыскания, а наложенные взыскания являются недействительными и не имеющими юридических последствий:

- месячный со дня **обнаружения** дисциплинарного проступка;

- месячный со дня **отказа** в возбуждении или прекращении уголовного дела;

- шестимесячный или двухлетний со дня **совершения** проступка.

3. В месячный срок для применения дисциплинарного взыскания со дня обнаружения проступка, установленный в ч. 1 ст. 200 ТК, не включается только:

- время болезни, подтвержденное как листком нетрудоспособности, так и справкой о временной нетрудоспособности, выданными в установленном порядке (см. об этом приложения к Выпуску 5);

- пребывания работника в любом из видов трудовых или социальных отпусков, в том числе в отпуске без сохранения заработной платы.

Другие периоды отсутствия работника на работе (прогулы, командировки, отгулы, нахождение на военных сборах и т.д.) из указанного срока не вычитаются.

3.1. Периоды болезни и (или) пребывания в отпуске не исключаются из сроков, предусмотренных в ч. 3 и 4 ст. 200 ТК.

4. Согласно ч. 2 ст. 200 ТК днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен.

4.1. Подчиненность работников определяется по должностным инструкциям, штатным расписаниям и подобным документам.

4.2. Часть 2 ст. 200 ТК не требует, чтобы лицо, которому непосредственно подчинен работник,

## Статья 200

было наделено правом налагать дисциплинарные взыскания.

4.3. Слово «непосредственно», употребленное в ч. 2 ст. 200 ТК, весьма неудачно и не соответствует сложившейся правоприменительной и комментаторской практике.

Получается, что если, например, о дисциплинарном проступке стало известно «первому» руководителю организации, а не начальнику отдела, которому непосредственно подчинен нарушитель трудовой дисциплины, то вышеуказанный срок не начнет течь.

В данном случае в Трудовом кодексе появилось «мертвое» слово, которое не будет применяться на практике. Она будет исходить из прежней правовой позиции, согласно которой днем обнаружения проступка считался не только день, когда об этом проступке стало известно непосредственному руководителю провинившегося работника, но и вышестоящим руководителям непосредственного руководителя.

4.4. Источник получения информации о совершенном проступке (от самого работника, от других лиц и т.п.), а также ее форма (письменная, например, посредством докладной записки, или устная) правового значения не имеет. В любом случае будет считаться, что дисциплинарный проступок обнаружен.

4.5. При длящихся прогулах днем обнаружения проступка считается не первый, а последний день прогула.

5. Часть 3 ст. 200 ТК является исключительно неудачной новеллой по сравнению с ранее действовавшим законодательством по трем основным причинам.

5.1. Теория и практика трудового (см., в частности, ст. 197–198 ТК) и уголовного права признают самостоятельность дисциплинарной и уголовной ответственности и их наступление независимо друг от друга. Привлечение работника к первой ответственности не препятствует последующему привлечению его к более строгой второй (уголовной) ответственности.

Такое нередко происходит, например, при производственных авариях и нарушениях правил охраны труда, повлекших значительный ущерб, гибель или увечья работников, когда виновного работника сразу привлекают к дисциплинарной ответственности, а затем передают материалы в правоохранительные органы для привлечения к уголовной ответственности.

5.2. Отказ в возбуждении или прекращении уголовного дела может последовать, например, в связи с отсутствием события правонарушения или отсутствием вины работника, что исключает не только уголовную, но и дисциплинарную ответственность.

## Статья 200

5.3. В ситуации, урегулированной в ч. 3 ст. 200 ТК, нанимателю уже, как правило, известно о совершенном проступке и для этого не требуется информация правоохранительных органов.

5.4. С учетом изложенного ч. 3 ст. 200 ТК может применяться (да и то с большими оговорками) в тех редких случаях, когда наниматель не уверен в том, имеется ли в действиях работника состав дисциплинарного проступка и для подтверждения данного факта ожидает соответствующей информации от правоохранительных органов, сознательно не привлекая работника к дисциплинарной ответственности.

При этом последующее привлечение к дисциплинарной ответственности может происходить только при отказе в возбуждении уголовного дела или его прекращении не в связи с отсутствием события или состава правонарушения, а по иным обстоятельствам (например, в связи с деятельным раскаянием или актом амнистии).

6. Двухлетний срок, о котором говорится в ч. 4 ст. 200 ТК, определяется с учетом не начала ревизии или проверки, а ее окончания – даты подписания соответствующего документа (акта, заключения и т.п.).

7. Все сроки, установленные в ст. 200 ТК, применяются только к дисциплинарным взысканиям (об их видах см. комментарий к ч. 1 и 2 ст. 198 ТК), но не

к мерам дисциплинарного воздействия (см. комментарий к ч. 4 ст. 198 ТК) и не к увольнениям по п. 2 и 3 ст. 47 ТК (см. комментарий к ним).

8. В Трудовом кодексе Российской Федерации сроки применения дисциплинарных взысканий регулируются в ч. 3 и 4 ст. 193.

По сравнению с белорусским ТК особенностью здесь является то, что в месячный срок обнаружения проступка на засчитывается время, необходимое на учет мнения представительного органа работников.

## Статья 201

### Статья 201. Органы (руководители), правомочные применять дисциплинарные взыскания

Дисциплинарное взыскание применяется органом (руководителем), которому предоставлено право приема (избрания, утверждения, назначения на должность) и увольнения работников, либо по его поручению иным органом (руководителем).

Передача полномочий по применению дисциплинарных взысканий оформляется приказом (распоряжением) руководителя.

Дисциплинарные взыскания к отдельным категориям работников с особым характером труда (статья 204) могут применяться также органами (руководителями), вышестоящими по отношению к органам (руководителям), указанным в части первой настоящей статьи.

Работники, занимающие выборные должности, могут быть уволены с работы только по решению органа, которым они избраны, и только по основаниям, предусмотренным законодательством.

#### Комментарий к статье 201

*А. Законом Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» данная статья изменениям не подвергалась.*

*А.1. К сожалению, законодателем не учтена критика автора этих строк (см. Кривой В.И. Трудовой*

*кодекс Республики Беларусь. Постатейный комментарий. В 9 кн. Кн. 6. Ч. 2. Гл. 13 – 16. – Минск: Технопринт, 2000, с. 23 – 24) о не согласованности ч. 1 и ч. 2 ст. 201 ТК (см. об этом ниже п. 2 настоящего Комментария).*

*Надеемся, что вышеуказанный недостаток Трудового кодекса будет устранен при последующем его совершенствовании.*

1. На практике дисциплинарные взыскания применяются обычно органом или руководителем, которому предоставлено право приема (избрания, утверждения, назначения на должность) и увольнения работников.

1.1. Под «органом» в ч. 1 ст. 201 ТК понимается коллегиальный орган юридического лица (нанимателя), порядок назначения или избрания которого определяется законодательством или учредительными документами (ст. 49 ГК).

Виды их могут быть самыми различными (совет, правление, президиум, общее собрание и т.д.).

1.2. Руководитель, по терминологии ГК (ст. 49), также является органом юридического лица, но не коллегиальным, а единоличным.

Правом приема и увольнения работников, о котором говорится в ч. 1 ст. 201 ТК, обладает «первый» руководитель, наименование которого (директор, управляющий, начальник, председатель и т.д.), а

## Статья 201

также порядок избрания или назначения определяется законодательством или учредительными документами.

1.3. Исходя из формулировок ч.ч. 1 и 3 ст. 201 ТК, при дисциплинарной ответственности по общим нормам ТК, которую регулируют в данном случае ч. 1–2 ст. 201 ТК, вышестоящие органы (руководители) не могут применять дисциплинарные взыскания, полномочия на которые имеют их подчиненные органы (руководители).

2. Части 1 и 2 ст. 201 ТК недостаточно взаимоувязаны терминологически: в первой говорится о «поручении» и «органе (руководителе)», а во второй – о «передаче полномочий» и просто о «руководителе».

Кроме того, терминология «орган (руководитель)», использованная в ч. 1 ст. 201 ТК, не вполне удачна, ибо применима только для организаций и, как правило, не может употребляться для таких нанимателей как индивидуальные предприниматели и лица, нанимающие домашних работников.

С учетом абзаца 7 ст. 1 ТК (см. комментарий к ней) здесь в первую очередь должны пониматься уполномоченные должностные лица нанимателя (руководитель и другие), которым законодательством или нанимателем предоставлено право применять дисциплинарные взыскания.

3. В соответствии с ч. 2 ст. 201 ТК применение дисциплинарных взысканий другими (помимо указанных выше) органами или руководителями будет законным только при условии оформления передачи таких полномочий приказом (распоряжением).

Устное поручение (передача полномочий) на совершение таких действий будет влечь за собой недействительность наложенных взысканий.

3.1. Полномочия на применение дисциплинарных взысканий обычно передаются заместителям руководителей крупных организаций, руководителям их подразделений, в первую очередь обособленных (об их понятии см. комментарий к ст.1 ТК) в отношении подчиненных им работников, за исключением занимающих руководящие или особо ответственные должности.

4. Для лица, исполняющего обязанности «первого» руководителя организации в период его отсутствия (пребывание в отпуске, командировке и т.п.) на основании приказа (распоряжения или постановления) об этом, передача полномочий на применение дисциплинарных взысканий не требуется – оно будет обладать ими по должности «первого» руководителя.

5. Часть 3 ст. 201 ТК допускает возможность применения дисциплинарных взысканий (в рамках дифференциации правового регулирования дисциплинарной ответственности – см. комментарий к главе

## Статья 201

14 ТК) органами (руководителями), вышестоящими по отношению к органам (руководителям), обладающими «первичным» правом на совершение таких действий.

5.1. Это правило воспроизведено, в частности, в п. 19 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Республики Беларусь, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29 сентября 1993 г. № 656 (НРПА, 2000, № 37; НР, 2004, № 188), где предусмотрено, что каждый вышестоящий руководитель может полностью осуществлять принадлежащие нижестоящим руководителям права по применению дисциплинарного взыскания на работников подчиненных ему организаций.

Пункт 20 названного Положения определяет права по применению дисциплинарных взысканий заместителей начальника железной дороги и главного инженера, которые могут налагать дисциплинарные взыскания в виде замечания и выговора, на работников организаций подведомственных отраслей хозяйства.

5.2. Отдельные уставы и положения о дисциплине специально закрепляют права, предоставляемые руководителям по применению дисциплинарного взыскания.

5.2.1. Пункт 19 Устава о дисциплине работников внутреннего водного транспорта Республики Беларусь, утвержденный постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 21 апреля 1994 г. № 267 (СП, 1994, № 12, ст. 210; НРПА, 2000, № 46; 2004, № 35), предусматривает следующие права руководителей по применению взыскания:

- руководитель, имеющий право приема на работу, может налагать все дисциплинарные взыскания, предусмотренные п. 16 Устава (см. комментарий к ст. 198 ТК);

- руководитель, имеющий право приема на работу, может налагать дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора и на тех подчиненных ему работников, которые назначаются на должность вышестоящим руководителем;

- капитан самоходного судна с экипажем численностью не менее 5 человек вправе налагать на членов экипажа судна дисциплинарные взыскания в виде замечания и выговора.

Помимо этого, капитан судна, руководители землечерпательного каравана и каравана перегоняемых судов вправе списать с судна за нарушение дисциплины любого члена экипажа с одновременным направлением вышестоящему руководителю представления о наложении дисциплинарного взыскания на этого работника.

## Статья 201

Если с учетом тяжести проступка необходимо применить меры дисциплинарного взыскания, превышающие права, предоставленные данному руководителю, то он ходатайствует об этом перед вышестоящим руководителем.

6. Исходя из названия ст. 201 ТК, в ее ч. 4 речь идет об увольнении в качестве дисциплинарного взыскания (п. 4, 5, 7, 8 и 9 ст. 42 ТК).

6.1. Часть 4 ст. 201 ТК применяется не только к государственным, но и к любым другим организациям, в которых работники занимают выборные должности.

6.2. Об особенностях рассмотрения индивидуальных трудовых споров о досрочном освобождении от выборной оплачиваемой должности работников общественных объединений см. комментарий к ч. 2 ст. 234 ТК.

7. В Трудовом кодексе Российской Федерации отсутствует статья, подобная ст. 201 белорусского ТК.

## Статья 202. Порядок обжалования дисциплинарных взысканий

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Орган, рассматривающий трудовой спор, с учетом степени вины работника, соответствия дисциплинарного взыскания тяжести дисциплинарного проступка, обстоятельств, при которых проступок совершен, предшествующего поведения работника на производстве и его отношения к труду вправе отменить дисциплинарное взыскание.

После отмены дисциплинарного взыскания в соответствии с частью второй настоящей статьи наниматель может применить к работнику более мягкое дисциплинарное взыскание, если не истекли сроки, предусмотренные частями второй, третьей и четвертой статьи 200 настоящего Кодекса, в которые не включаются сроки рассмотрения трудового спора в органах по рассмотрению трудовых споров.

Вышестоящий орган (руководитель), рассматривающий трудовые споры отдельных категорий работников с особым характером труда (статья 204), вправе отменить, смягчить или усилить (в пределах предоставленных ему полномочий) дисциплинарное взыскание, наложенное нижестоящим органом (руководителем), если установит, что это взыскание не соответствует тяжести совершенного дисциплинарного проступка.

## Статья 202

Усиление дисциплинарного взыскания не допускается, если вопрос о наложении дисциплинарного взыскания рассматривается по жалобе работника.

### Комментарий к статье 202

*А. Законом Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» данная статья изменениям не подвергалась.*

*А.1. К сожалению, законодателем не учтена критика автора этих строк (см. Кривой В.И. Трудовой кодекс Республики Беларусь. Постатейный комментарий. В 9 кн. Кн. 6. Ч. 2. Гл. 13 – 16. – Минск: Технопринт, 2000, с. 25 – 26) о нецелесообразности ч. 2 и ч. 3 ст. 202 ТК, поскольку в Трудовом кодексе нет рассмотрения споров в порядке подчиненности.*

*Надеюсь, что вышеуказанный недостаток Трудового кодекса будет устранен при последующем его совершенствовании.*

1. Дисциплинарные взыскания (независимо от дифференциации дисциплинарной ответственности – см. комментарий к главе 14 ТК) могут быть обжалованы в КТС, а затем в суд, а взыскания в виде увольнения – непосредственно в суд с соблюдением правил, предусмотренных в главе 17 ТК (см. комментарий к ней).

2. Орган, рассматривающий трудовой спор (например, суд) вправе отменить наложенное дисциплинарное взыскание не только по причинам, указанным в ч. 2 ст. 202 ТК, но и в связи с отсутствием самого события правонарушения или одного из обязательных элементов его состава, например, вины работника (см. комментарий к ст. 197 ТК).

3. Органу, рассматривающему трудовой спор, предоставлено право только отменять дисциплинарные взыскания, но не заменять одно взыскание другим, например, более мягким.

Обусловлено это тем, что право выбора меры дисциплинарные взыскания принадлежит нанимателю (см. ч. 3 ст. 198 ТК).

3.1. В п. 33 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О применении судами законодательства о труде» (НРПА, 2001, № 39; 2003, № 112) предусмотрено, что если при рассмотрении иска о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут за нарушение трудовой дисциплины, будет установлено, что дисциплинарный проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета степени вины работника, тяжести проступка, обстоятельств, при которых он совершен, а также предшествующего поведения работника и его отношения к труду, суд

## Статья 202

вправе на основании ч. 2 ст. 202 ТК отменить наложенное дисциплинарное взыскание в виде увольнения и удовлетворить заявленный иск.

Однако суд не может заменить увольнение другой мерой взыскания, поскольку в соответствии со ст. 198 ТК право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю.

4. При применении дисциплинарной ответственности на основании Трудового кодекса (см. комментарий к главе 14 ТК), которая подразумевается в ч. 1 – 3 ст. 202 ТК, вышестоящим органам (руководителям) не дано права смягчать или усиливать дисциплинарные взыскания, наложенные подчиненными им органами (руководителями).

5. Часть 4 ст. 202 ТК не согласована должным образом с другими нормами Трудового кодекса.

Во-первых, она противоречит ст. 233 и 234 ТК, которые не предусматривают возможности рассмотрения трудовых споров вышестоящими в порядке подчиненности органами (руководителями).

Во-вторых, имеющаяся в ней отсылка к ст. 204 ТК не несет правовой нагрузки, ибо в этой статье речь идет не о порядке рассмотрения трудовых споров, а об особенностях дисциплинарной ответственности

отдельных категорий работников с особым характером труда.

5.1. Неудивительно поэтому, что ни в одном из уставов и положений о дисциплине работников транспорта (см. комментарий к ст. 194 ТК) норма ст. 202 ТК о рассмотрении трудовых споров вышестоящими органами (руководителями) не воспринята, а вместо этого даются отсылки к общему порядку рассмотрения индивидуальных трудовых споров, урегулированному в главе 17 ТК.

В связи с изложенным ч. 4 и 5 ст. 202 ТК следует применять только в части предоставления вышестоящим органам (руководителям) права смягчать или усиливать дисциплинарные взыскания, наложенные нижестоящими органами (руководителями) на работников с особым характером труда, в отношении которых действуют уставы или положения о дисциплине (см. комментарий к ч. 3 ст. 194 ТК, ч. 2 ст. 198 ТК и ст. 204 ТК), то есть при дифференциации дисциплинарной ответственности.

6. В силу ч. 2 ст. 202 ТК вышестоящий орган (руководитель) вправе смягчить или усилить дисциплинарное взыскание (на что указано в ч. 4 ст. 202 ТК), наложенное нижестоящим органом (руководителем) не только по причине несоответствия взыскания тяжести совершенного дисциплинарного проступка,

## **Статья 202**

но и в связи с неучетом степени вины, обстоятельств, при которых проступок совершен, предшествующего поведения работника на производстве и его отношения к труду.

7. В Трудовом кодексе Российской Федерации (ч. 7 ст. 193) предусмотрено, что дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

## Статья 203. Снятие и погашение дисциплинарного взыскания

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. При этом дисциплинарное взыскание погашается автоматически без издания приказа (распоряжения), постановления.

Орган (руководитель), применивший взыскание, имеет право снять его досрочно до истечения года по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя, профсоюза или иного представительного органа (представителя) работников, а также по просьбе работника.

Досрочное снятие дисциплинарного взыскания оформляется приказом (распоряжением), постановлением.

### Комментарий к статье 203

*А. Законом Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» данная статья изменениям не подвергалась.*

1. Часть 1 ст. 203 ТК регулирует вопросы, связанные с погашением, а ч. 2 и 3 – со снятием дисциплинарных взысканий.

## Статья 203

Об отмене дисциплинарных взысканий см. ком. к ст. 202 ТК.

2. Хотя в ст. 203 ТК об этом ничего не сказано, она применяется к дисциплинарным взысканиям за исключением увольнения (см. комментариев к ст. 198 ТК), ибо в последнем случае погашение или снятие наложенного взыскания (записанного к тому же в трудовую книжку) объективно невозможно, так как работник уже не состоит в трудовых отношениях с нанимателем, подвергшим его такому взысканию.

3. Погашение дисциплинарного взыскания происходит в соответствии с ч. 1 ст. 203 ТК при условии, что в течение года со дня его применения работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию.

Например, при объявлении работнику дисциплинарного взыскания 11.03.2007 г. оно погасится 11.03.2008 г. и с 12.03.2008 г. будет считаться, что работник не подвергался дисциплинарному взысканию.

3.1. Если же работник в течение года со дня применения взыскания будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то первое взыскание погасится одновременно со вторым при условии, что работник не будет подвергнут третьему взысканию.

Иными словами, годичный срок действия первого взыскания начнет исчисляться вновь со дня применения второго взыскания.

Если в приведенном выше примере работник подвергнется второму дисциплинарному взысканию 12.08.2007 г., то первое дисциплинарное взыскание (от 11.03.2007 г.) погасится не 11.03.2008 г., а 12.08.2008 г. при условии, что работник не подвергнется третьему взысканию в период с 12.08.2007 г. по 12.08.2008 г.

3.2. Удлинение срока погашения дисциплинарного взыскания происходит только в связи с наложением на работника нового дисциплинарного взыскания, но не в связи с самим фактом совершения дисциплинарного проступка.

Если проступок совершен, но дисциплинарное взыскание (неважно по каким причинам) за это к работнику не применено, срок не продлевается.

3.3. Погашение дисциплинарного взыскания не требует издания каких-либо документов – согласно второму предложению ч. 1 ст. 203 ТК это происходит автоматически.

Годичный срок, указанный в ч. 1 ст. 203 ТК, исчисляется по правилам ст. 10 ТК (см. комментарий к ней).

4. В соответствии с ч. 2 ст. 203 ТК право снятия дисциплинарного взыскания принадлежит толь-

## Статья 203

ко руководителю (органу), применившему данное взыскание, но не вышестоящему руководителю или органу.

4.1. В то же время в п. 30 Устава о дисциплине работников внутреннего водного транспорта Республики Беларусь, утвержденный постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 21 апреля 1994 г. № 267 (СП, 1994, № 12, ст. 210; НРПА, 2000, № 46; 2004, № 35) предусмотрено, что не только руководитель, наложивший на виновного работника дисциплинарное взыскание, но и вышестоящий руководитель по ходатайству непосредственного руководителя или трудового коллектива может снять взыскание до истечения года, если работник заслужил это добросовестным отношением к работе и не допустил нового нарушения дисциплины.

4.2. Субъекты, которые могут ходатайствовать о досрочном снятии с работника дисциплинарного взыскания, перечислены в ч. 2 ст. 203 ТК.

Однако это не исключает возможности обращения к органу (руководителю), применившему взыскание, и **других лиц** (например, жены или других родственников работника, его коллег по работе), ибо указанный орган (руководитель) может на этой основе снять дисциплинарное взыскание **по собственной инициативе**.

5. Руководитель (орган), применивший дисциплинарное взыскание, только может (имеет право), но не обязан снимать наложенное взыскание, даже если об этом ходатайствуют лица или органы, указанные в ч. 2 ст. 203 ТК.

6. Снятие дисциплинарных взысканий не увязано в ч. 2 ст. 203 ТК с какими-либо конкретными обстоятельствами.

На практике же при применении общих и дифференцированных норм о дисциплинарной ответственности (в том числе в уставах и положениях о дисциплине – см., например, п. 27 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Республики Беларусь) это обычно происходит при условии отсутствия других неснятых и непогашенных взысканий, а также добросовестного отношения работника к труду.

7. В отличие от погашения дисциплинарных взысканий (см. комментарий выше) их снятие оформляется в соответствии с ч. 3 ст. 203 ТК приказом, распоряжением или постановлением.

8. Погашенные и снятые дисциплинарные взыскания (независимо от их количества) не подлежат учету при определении систематического неисполнения обязанностей, за которые работник может быть уволен по п. 4 ст. 42 ТК, и не должны указываться в различного рода характеристиках (в частности, при

## Статья 203

аттестации и конкурсе) и других документах о трудовой деятельности работника.

9. В ст. 194 Трудового кодекса Российской Федерации по комментируемым вопросам имеются некоторые особенности по сравнению с белорусским ТК. Звучит указанная статья следующим образом:

### **«Статья 194. Снятие дисциплинарного взыскания.**

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников».

## Статья 204. Особенности дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников с особым характером труда

Особенности дисциплинарной ответственности работников транспорта, таможенной службы и других категорий работников с особым характером труда устанавливаются Правительством Республики Беларусь.

### Комментарий к статье 204

*А. Законом Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» данная статья изменениям не подвергалась.*

1. Статья 204 ТК предоставляет возможность дифференциации дисциплинарной ответственности работников:

- транспорта;
- таможенной службы;
- других категорий работников с особым характером труда.

2. Исходя из названия и содержания ст. 204 ТК, особенности дисциплинарной ответственности (или дифференциация ее правового регулирования) могут устанавливаться, во-первых, только для отдельных

## Статья 204

категорий работников с особым характером труда, а, во-вторых, только Правительством.

2.1. Дифференциация правового регулирования дисциплинарной ответственности работников транспорта обусловлена следующими основными факторами:

а) особым характером труда, непосредственно связанным с управлением или обслуживанием транспортного средства – источника повышенной опасности, требующим безукоризненного соблюдения работниками трудовых обязанностей;

б) нахождением в одном месте достаточно большого количества людей;

в) возможностью наступления тяжких последствий – гибели людей, причинения имущественного ущерба в крупном размере, экологической катастрофой и др.

3. Хотя сама ст. 204 ТК носит, по сути, отсылочный характер, не определяя каких-либо «рамок» для дифференциации правового регулирования дисциплинарной ответственности, она должна применяться (в том числе и Правительством) в совокупности и с учетом других норм Трудового кодекса, касающихся данного вопроса, которые содержатся главным образом в ч. 3 ст. 194 ТК, ч. 2 ст. 196 ТК, ч. 2 ст. 198 ТК, ч. 3 ст. 201 ТК и ч. 4 ст. 202 ТК (см. комментарий к ним).

Из них (например, ч. 3 ст. 194 ТК), в частности, вытекает, что Правительство может принимать не любые нормативные правовые акты об особенностях дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников с особым характером труда, а только положения или уставы о дисциплине.

4. В настоящее время на основании ст. 204 ТК и связанных с нею статей приняты только уставы и положения о дисциплине на транспорте, но не в других отраслях экономики (см. о них комментарий ниже и к ст. 194 ТК).

5. Уставы или положения о дисциплине распространяются не на всех работников, а только на определенные категории работников с особым характером труда, связанные с основной эксплуатационной деятельностью соответствующих видов транспорта.

Например, на железнодорожном транспорте критерием распространения на работников Положения о дисциплине является особый характер труда, непосредственно связанный с обеспечением безопасного движения поездов с целью предотвращения перехода движения поезда из неопасного в опасное состояние.

6. При проведении дифференциации следует иметь в виду, что она может осуществляться не по любым вопросам дисциплинарной ответственности, а только по тем, о которых есть отсылки о специальном регулировании в нормах Трудового кодекса.

## Статья 204

6.1. Таковую дифференциацию можно проводить по вопросам:

- установления других мер дисциплинарного взыскания по сравнению с Трудовым кодексом (ч. 2 ст. 198 ТК, см. комментарий к ней);

- применения дисциплинарных взысканий вышестоящими руководителями по отношению к «первому» руководителю (ч. 3 ст. 201 ТК, см. комментарий к ней);

- рассмотрения трудовых споров вышестоящим органом (руководителем) (ч. 4 ст. 202 ТК).

6.2. В то же время правовых оснований для дифференциации по вопросам порядка, сроков применения и снятия дисциплинарных взысканий главы 14 ТК не имеется, так как регулирующие их ст. 199, 200 и 203 ТК не содержат отсылок (разрешений) на это.

6.2.1. Однако, например, на железнодорожном транспорте в случае совершения дисциплинарного проступка, исходя из его классификации на крушение, аварию, брак в работе, предусмотрена специальная дисциплинарная процедура (см. комментарий к ст. 199 ТК).

7. Включение в ст. 204 ТК работников таможенных органов неправильно, так как они относятся к государственным служащим и на основании ст. 5 ТК (см. комментарий к ней) применение к ним Трудового кодекса (в том числе по вопросам дисциплинарной

ответственности) возможно только в случаях и пределах, предусмотренных специальными законодательными актами, определяющими их правовой статус.

7.1. Основные вопросы дисциплинарной ответственности работников таможенных органов урегулированы в дисциплинарном уставе должностных лиц таможенных органов, утвержденном Указом Президента Республики Беларусь от 07 мая 2001 г. № 243 (НРПА, 2001, № 46), который дан в **приложениях** к настоящему Выпуску.

7.2. Дисциплинарная ответственность в армии, милиции, КГБ, прокуратуре, судах и других подобных структурах предусмотрена главным образом в специальных законах и иных нормативных правовых актах, в частности, в:

Законе Республики Беларусь от 17 июля 2007 г. «Об органах внутренних дел Республики Беларусь» (НРПА, 2007, № 173), его ст. 33;

Законе Республики Беларусь от 08 мая 2007 г. «О прокуратуре Республики Беларусь» (НРПА, 2007, № 119);

Кодексе Республики Беларусь о судоустройстве и статусе судей от 29 июня 2006 г. (НРПА, 2006, № 107; 2007, № 4), где глава 11 посвящена дисциплинарной ответственности судей общих и хозяйственных судов (извлечения из главы даются в **приложениях** к настоящему Выпуску);

## Статья 204

дисциплинарном уставе органов внутренних дел, утвержденном Указом Президента Республики Беларусь от 29 мая 2003 г. № 218 (НРПА, 2003, № 62; 2004, № 91; 2005, № 4; 2006, № 149), дан в приложениях к настоящему Выпуску;

дисциплинарном уставе органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, утвержденном Указом Президента Республики Беларусь от 31 августа 1999 г. № 509 (НРПА, 1999, № 68), дан в приложениях к настоящему Выпуску;

постановлении Министерства юстиции Республики Беларусь от 21 июня 2004 г. № 20 «О дополнительных мерах по укреплению дисциплины и ответственности адвокатов» (НРПА, 2004, № 106);

приказе Министерства внутренних дел Республики Беларусь от 15 марта 2005 г. № 77 «О правах начальников по применению поощрений и дисциплинарных взысканий к подчиненным сотрудникам органов внутренних дел» (НРПА, 2005, № 53; 2007, № 133), дано в приложениях к настоящему Выпуску.

7.3. Трудовой кодекс же (в том числе его главы 13 и 14, включая ст. 204 и связанные с ней статьи) может, во-первых, быть ориентиром при совершенствовании вышеуказанных законодательных и иных нормативных правовых актов, а, во-вторых, непосредственно применяться, если в этих актах будут даны соответствующие отсылки к нему.

8. Трудовой кодекс Российской Федерации (ч. 5 ст. 189) по рассматриваемым вопросам имеет только отсылочную (причем еще более пространную по сравнению с содержащейся в ст. 204 белорусского ТК) норму, в которой предусмотрено, что для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами.

## СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

**БНПИ** – Бюллетень нормативно-правовой информации

**Ведомости** – Ведомости Верховного Совета Республики Беларусь (и другие существовавшие и существующие наименования официального издания высшего законодательного органа)

**ВУЗ** – учреждение, обеспечивающее получение высшего образования

**ГК** – Гражданский кодекс Республики Беларусь

**Госкомтруд** – Государственный комитет Республики Беларусь по труду и социальной защите населения

**ГПК** – Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь

**ЕКСД** – Единый квалификационный справочник должностей служащих

**ЕТКС** – Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих

**КЗоТ** – Кодекс законов о труде Республики Беларусь

**Комментарий** – настоящий Комментарий

**КТС** – Комиссия по рассмотрению трудовых споров

**МРЭК** – Медико-реабилитационная экспертная комиссия

**МОТ** – Международная организация труда

**НРПА** – Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь

**п.** – пункт

**подп.** – подпункт

**СП** – Собрание постановлений Правительства Республики Беларусь (и другие существовавшие и существующие наименования официального издания Президента и Правительства)

**ст.** – статья

**Типовые ПВТР** – Типовые правила внутреннего трудового распорядка, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 05 апреля 2000 г. № 46 (НРПА, 2000, № 46)

**ТК** – Трудовой кодекс Республики Беларусь

**ч.** – часть

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О ТОВАРИЩЕСКИХ СУДАХ В ОРГАНАХ**  
**ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

(утверждено постановлением  
Министерства внутренних дел  
Республики Беларусь  
08 июня 2005 г. № 174)  
(НРПА, 2005, № 106)  
(извлечения)

**Глава 1**  
**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

2. Положение определяет задачи, полномочия товарищеских судов в органах внутренних дел Республики Беларусь, порядок рассмотрения и применения ими мер общественного воздействия к сотрудникам органов внутренних дел Республики Беларусь (далее – органы внутренних дел).

3. Товарищеские суды в органах внутренних дел являются выборными органами, действующими на основании настоящего Положения.

4. Товарищеские суды в органах внутренних дел создаются в целях защиты чести и достоинства сотрудников органов внутренних дел, охраны их прав и законных интересов, разрешения вопросов и конфликтных ситуаций, возникающих между ними,

рассмотрения материалов на сотрудников органов внутренних дел, допустивших правонарушения и проступки, дискредитирующие звание сотрудника органов внутренних дел.

## **Глава 2**

### **ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТОВАРИЩЕСКИХ СУДОВ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

5. В органах внутренних дел создаются товарищеские суды:

- рядового и младшего начальствующего состава;
- среднего начальствующего состава;
- старшего начальствующего состава.

В Министерстве внутренних дел Республики Беларусь (далее – МВД) товарищеские суды старшего начальствующего состава создаются в главных управлениях и департаментах, а среднего, рядового и младшего начальствующего состава, проходящего службу в подразделениях центрального аппарата, – общие для данных категорий товарищеские суды.

В учреждениях образования МВД для курсантов создаются соответствующие товарищеские суды:

- в Академии МВД – на факультетах;
- в Могилевском колледже МВД – общий для всех курсантов колледжа.

## Приложение 1

В Учебном центре МВД товарищеский суд из числа курсантов не создается.

Товарищеские суды избираются тайным или открытым голосованием в составе пяти или семи членов суда на общих собраниях соответствующей категории сотрудников органов внутренних дел.

Избрание членов товарищеских судов производится из числа кандидатов, выдвинутых непосредственно на общих собраниях. При этом каждая кандидатура обсуждается отдельно.

Избранными считаются кандидаты, за которых проголосовало большинство лиц, присутствующих на общих собраниях.

6. Председатели товарищеских судов избираются сроком на 2 года на общих собраниях, а заместители председателей и секретари – на организационных заседаниях товарищеских судов открытым голосованием.

7. В составы товарищеских судов могут быть избраны сотрудники органов внутренних дел, прослужившие в данном органе внутренних дел не менее двух лет, пользующиеся авторитетом в коллективе, способные успешно выполнять задачи, поставленные перед товарищеским судом. Каждый член товарищеского суда обязан соблюдать дисциплину, служить примером безупречного поведения на службе, в общественных местах и в быту.

## Приложение 1

8. Собрания по выборам составов товарищеских судов созывает начальник органа внутренних дел.

9. Составы избранных товарищеских судов, в том числе после избрания нового члена товарищеского суда, объявляются приказом начальника органа внутренних дел.

Товарищеские суды по окончании срока полномочий председателей, а также по решению начальника или общего собрания соответствующей категории сотрудников органа внутренних дел отчитываются о своей деятельности на общих собраниях.

Общее собрание может отозвать члена товарищеского суда или досрочно его председателя, если они не оправдывают оказанного им доверия. Вопрос об отзыве решается голосованием, при этом за данное решение должны проголосовать не менее двух третей присутствующих на собрании сотрудников органов внутренних дел. Избрание нового члена товарищеского суда вместо отозванного или выбывшего по другим причинам производится в порядке, предусмотренном пунктами 5 и 6 настоящего Положения.

10. Начальники органов внутренних дел принимают меры по оказанию помощи товарищеским судам и созданию надлежащих условий для их работы.

11. Товарищеские суды рассматривают:

11.1. проступки, а также нарушения морально-этических норм, дискредитирующие звание сотрудника

## **Приложение 1**

органов внутренних дел, в том числе и не связанные с исполнением обязанностей службы в органах внутренних дел;

11.2. вопросы недобросовестного отношения сотрудников органов внутренних дел к исполнению должностных обязанностей;

11.3. конфликты, возникающие между сотрудниками органов внутренних дел.

## **Глава 3**

### **ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ДЕЛ В ТОВАРИЩЕСКОМ СУДЕ**

12. Решение о передаче дела на рассмотрение в соответствующий товарищеский суд принимает начальник органа внутренних дел на основании обращений соответствующих начальников, сообщений государственных органов, а также по письменному заявлению членов общего собрания или иных лиц.

13. Товарищеский суд рассматривает дело в присутствии сотрудника органов внутренних дел, привлекаемого к ответственности, а также других сотрудников органов внутренних дел.

Товарищеский суд рассматривает дела в составе не менее трех членов суда, однако их число во всех случаях должно быть нечетным. В заседании товарищеского суда председательствует председатель товари-

## Приложение 1

щеского суда или его заместитель, а в их отсутствие – один из членов суда. Председатель товарищеского суда может привлекать членов суда к ведению заседаний поочередно.

14. Товарищеский суд при рассмотрении и вынесении решения руководствуется законодательством Республики Беларусь, в том числе и настоящим Положением.

15. Товарищеский суд обязан предварительно проверить обстоятельства совершения проступка сотрудником органов внутренних дел, привлекаемым к товарищескому суду, а также изучить (проверить) поступившие материалы. Проверку производит председатель или по его поручению любой член товарищеского суда.

В ходе проверки берутся объяснения от лица, в отношении которого был совершен проступок, очевидцев совершения проступка, сотрудника органов внутренних дел, привлекаемого к товарищескому суду, участников гражданско-правового спора, производится ознакомление с документами, характеризующими сотрудника органов внутренних дел, а также запрашивается на этого сотрудника органов внутренних дел характеристика у его непосредственного начальника.

По результатам проверки составляется письменное заключение, в котором указываются обстоятельства и

## Приложение 1

причины совершения проступка, данные о личности сотрудника органов внутренних дел. С результатами проверки и заключением знакомятся начальник органа внутренних дел, сотрудник органов внутренних дел, привлекаемый к товарищескому суду, и лицо, в отношении которого совершен проступок. После ознакомления со всеми материалами дела сотрудник органов внутренних дел, привлекаемый к товарищескому суду, и лицо, в отношении которого совершен проступок, имеют право ходатайствовать о проведении дополнительной проверки отдельных фактов, об истребовании дополнительных документов, опросе других лиц. В случае отклонения этих ходатайств председатель товарищеского суда обязан письменно указать основания отказа.

Отказ председателя товарищеского суда в удовлетворении заявленных ходатайств не лишает заявивших их лиц права обращаться с теми же ходатайствами в процессе рассмотрения дела товарищеским судом.

16. Товарищеский суд рассматривает проступки сотрудников органов внутренних дел либо с участием всех членов общего собрания, либо с участием только лиц, имеющих непосредственное отношение к данному проступку в зависимости от характера совершенного проступка. На заседаниях товарищеских судов рядового, младшего и среднего начальствующего со-

## Приложение 1

става органов внутренних дел могут присутствовать лица среднего и старшего начальствующего состава органов внутренних дел, а на заседания товарищеского суда, рассматривающего проступки лиц старшего начальствующего состава органов внутренних дел, приглашаются только лица старшего начальствующего состава органов внутренних дел.

17. Присутствие на заседании товарищеского суда сотрудника органов внутренних дел, привлекаемого к товарищескому суду, обязательно. В случае его неявки заседание товарищеского суда откладывается. При повторной неявке сотрудника органов внутренних дел, проступок которого рассматривается судом, без уважительных причин суд возвращает имеющиеся документы начальнику органа внутренних дел для решения вопроса о привлечении этого сотрудника к дисциплинарной ответственности в установленном порядке.

18. Товарищеский суд рассматривает проступки в срок до 15 суток, а в исключительных случаях – в срок до 20 суток с момента принятия решения начальником органа внутренних дел о привлечении сотрудника органа внутренних дел к товарищескому суду.

Время и место заседания товарищеского суда определяет председатель товарищеского суда по согласованию с начальником органа внутренних дел и

## Приложение 1

заблаговременно доводит до сведения членов товарищеского суда.

19. Вызов на заседание товарищеского суда лиц, присутствие которых необходимо, производит председатель товарищеского суда по согласованию с соответствующим начальником органа внутренних дел.

20. Председатель и члены товарищеского суда не могут участвовать в рассмотрении проступка, если кто-либо из них прямо или косвенно заинтересован в исходе его разрешения. В этом случае они обязаны заявить самоотвод. Председателю и членам товарищеского суда по тем же основаниям может заявить отвод сотрудник органов внутренних дел, привлекаемый к товарищескому суду, либо лицо, в отношении которого совершен проступок.

Вопрос об удовлетворении заявленного отвода (самоотвода) или отказе в нем решает состав товарищеского суда, рассматривающий данный проступок. При этом лицо, в отношении которого поступил отвод (заявившее самоотвод), участия в голосовании не принимает. Если при обсуждении отвода (самоотвода) мнения членов товарищеского суда разделяются поровну, член товарищеского суда, в отношении которого заявлен отвод (поступил самоотвод), считается отведенным.

21. После открытия заседания товарищеского суда председательствующий удостоверяется в явке вы-

## Приложение 1

званных лиц, разъясняет сотруднику органов внутренних дел, привлекаемому к товарищескому суду (лицу, в отношении которого совершен проступок), его права и обязанности в заседании товарищеского суда, спрашивает, имеются ли у него отводы членам суда и ходатайства, излагает суть проступка и установленные проверкой обстоятельства его совершения. Затем товарищеский суд заслушивает объяснения сотрудника органов внутренних дел, привлекаемого к товарищескому суду, лица, в отношении которого совершен проступок, и других лиц, рассматривает все необходимые материалы.

Присутствующие на заседании товарищеского суда члены общего собрания с разрешения председательствующего могут задавать вопросы, выступать по сути рассматриваемого проступка, давать ему оценку и вносить предложения о возможной мере общественного воздействия. Члены товарищеского суда в процессе заседания свое мнение по сути рассматриваемого проступка не высказывают.

Сотруднику органов внутренних дел, привлекаемому к товарищескому суду, лицу, в отношении которого совершен проступок, предоставляется право участвовать в оценке доказательств и заявлять ходатайства. Поступившие ходатайства разрешаются в процессе заседания товарищеского суда.

## Приложение 1

22. Товарищеский суд, принимая решение об определении меры общественного воздействия, должен учитывать характер проступка, обстоятельства, при которых он совершен, наступившие последствия, степень вины сотрудника органов внутренних дел, привлекаемого к товарищескому суду, прежнее его поведение, служебный и жизненный опыт, а также отношение к совершенному проступку.

23. Товарищеский суд принимает решение в отдельном помещении большинством голосов членов товарищеского суда, участвующих в рассмотрении проступка, и излагает его в письменной форме. В решении товарищеского суда указываются дата и место рассмотрения проступка, наименование и состав товарищеского суда, данные о сотруднике органов внутренних дел, привлекаемом к товарищескому суду, содержание проступка, мотивы решения, доказательства, на которые ссылается суд, определенная судом мера общественного воздействия либо указание об оправдании, а также срок и порядок подачи жалобы на вынесенное решение.

Решение оформляется отдельным документом, который подписывают все члены товарищеского суда, участвующие в рассмотрении проступка.

Если кто-либо из членов товарищеского суда не согласен с вынесенным решением, то он должен пись-

## Приложение 1

менно изложить свое особое мнение, которое не оглашается.

24. Рассмотрение и вынесение решения по каждому делу товарищеским судом должно, как правило, заканчиваться в течение одного заседания.

Если возникает необходимость в получении каких-либо дополнительных данных или сведений, товарищеский суд, не вынося решения по существу проступка, вправе отложить заседание или перенести его на другое время.

Решение товарищеского суда объявляется на заседании товарищеского суда. Сотрудник органов внутренних дел, привлеченный к товарищескому суду, выслушивает решение товарищеского суда стоя.

Копия решения товарищеского суда не позднее трех суток со дня вынесения решения вручается под расписку сотруднику органов внутренних дел, привлеченному к товарищескому суду.

25. Товарищеский суд ведет протокол заседания, в котором помимо данных о составе товарищеского суда, характере проступка, времени и месте его рассмотрения должны найти отражение действия товарищеского суда в их последовательности, краткое содержание объяснений и выступлений, а также заявленные ходатайства и принятые по ним решения суда.

## **Приложение 1**

Протокол заседания товарищеского суда подписывают председательствующий и секретарь товарищеского суда. Протокол заседания товарищеского суда должен быть оформлен не позднее трех суток после окончания рассмотрения проступка товарищеским судом.

26. Товарищеский суд, установив, что отсутствуют основания для признания виновным в совершении проступка сотрудника органов внутренних дел, привлеченного к товарищескому суду, оправдывает его, о чем выносит решение.

27. Товарищеский суд может ограничиться рассмотрением дела и не применять указанных в пункте 28 настоящего Положения мер общественного воздействия, если сотрудник органов внутренних дел, привлеченный к товарищескому суду, чистосердечно раскаялся, публично принес извинения и согласен добровольно возместить причиненный ущерб.

## **Глава 4** **МЕРЫ ОБЩЕСТВЕННОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ,** **ПРИМЕНЯЕМЫЕ** **ТОВАРИЩЕСКИМИ СУДАМИ**

28. Товарищеский суд, установив виновность сотрудника органов внутренних дел в совершении проступка, может применить к нему одну из следующих мер общественного воздействия:

## Приложение 1

28.1. объявить общественное порицание;

28.2. объявить общественный выговор;

28.3. возбудить ходатайство о лишении нагрудного знака органа внутренних дел;

28.4. возбудить ходатайство об исключении из Книги почета органа внутренних дел;

28.5. возбудить ходатайство о снижении в специальном звании на одну ступень;

28.6. возбудить ходатайство о перемещении на низшую должность.

Указанный перечень мер общественного воздействия настоящего Положения является исчерпывающим, и товарищеский суд не вправе применять другие меры.

29. Если при рассмотрении проступка сотрудника органов внутренних дел товарищеским судом будут выяснены обстоятельства, свидетельствующие о необходимости привлечения сотрудника органов внутренних дел к уголовной ответственности, товарищеский суд, не вынося решения по существу дела, прекращает его и возвращает все имеющиеся материалы начальнику органа внутренних дел для решения вопроса о возбуждении уголовного дела.

30. Решение товарищеского суда может быть обжаловано сотрудником органов внутренних дел (лицом, в отношении которого совершен проступок) в течение

## Приложение 1

семи дней со дня вынесения решения товарищеским судом начальнику органа, в котором создан товарищеский суд, или вышестоящего органа.

Подача жалобы приостанавливает исполнение решения товарищеского суда. Жалоба должна быть рассмотрена в срок до 15 дней. О принятом решении сообщается заявителю.

31. Ходатайство товарищеского суда представляется для реализации в порядке, установленном законодательством, начальнику органа внутренних дел (другому начальнику), имеющему право решения вопросов, по которым вынесено ходатайство. Решение по ходатайству товарищеского суда принимается в месячный срок с момента поступления ходатайства товарищеского суда. Начальники органов внутренних дел, в компетенцию которых не входит право разрешения вопросов, по которым вынесено ходатайство товарищеского суда, в 15-дневный срок представляют по команде решение товарищеского суда со своим заключением.

Ходатайство товарищеского суда не может быть отклонено по причине мягкости или строгости вынесенной меры общественного воздействия ни одним начальником, кроме тех, которым предоставлено право принятия окончательного решения по вынесенному ходатайству.

## Приложение 1

32. Копия решения товарищеского суда независимо от результатов рассмотрения дела приобщается к личному делу привлекаемого к суду сотрудника органов внутренних дел.

Материалы рассмотренного дела хранятся у председателя товарищеского суда в течение двух лет, после чего уничтожаются по акту.

33. Примененная товарищеским судом мера общественного воздействия, указанная в подпунктах 28.1 и 28.2 пункта 28 Положения, считается снятой по окончании одного месяца со дня ознакомления сотрудника с решением суда.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ТОВАРИЩЕСКИХ СУДАХ  
РЯДОВОГО И НАЧАЛЬСТВУЮЩЕГО СОСТАВА  
ОРГАНОВ И ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ  
ПО ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ  
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

(утверждено приказом Министерства  
по чрезвычайным ситуациям  
Республики Беларусь от 26 ноября 2000 г. № 172)  
(НРПА, 2001, № 4)  
(извлечения)

**Глава 1.  
ЗАДАЧИ ТОВАРИЩЕСКИХ СУДОВ  
РЯДОВОГО И НАЧАЛЬСТВУЮЩЕГО СОСТАВА  
ОРГАНОВ И ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ  
ПО ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ.  
ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ  
ТОВАРИЩЕСКИХ СУДОВ**

1. Товарищеские суды рядового и начальствующего состава органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь (далее – товарищеские суды) являются выборными общественными органами, призванными охранять честь и достоинство звания работника органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, оказывать активную помощь

## Приложение 2

начальникам в укреплении законности и дисциплины среди личного состава, воспитании подчиненных в духе строгого и неукоснительного соблюдения ими Конституции Республики Беларусь, присяги, уставов и приказов путем убеждения и общественного воздействия, содействовать сплочению коллективов, созданию в них обстановки нетерпимости к нарушителям дисциплины.

2. Руководство товарищеским судом осуществляет его председатель.

Начальник органа или подразделения по чрезвычайным ситуациям принимает меры по оказанию помощи товарищескому суду и созданию надлежащих условий для его работы.

3. Для рассмотрения проступков и правонарушений лиц рядового и младшего начальствующего состава создаются товарищеские суды рядового и младшего начальствующего состава.

Для рассмотрения проступков и правонарушений лиц среднего и старшего начальствующего состава создаются соответственно товарищеские суды среднего и старшего начальствующего состава.

Товарищеские суды создаются в подразделениях, в которых проходят службу не менее 15 лиц рядового и младшего начальствующего состава, 15 лиц среднего и старшего начальствующего состава.

## Приложение 2

В учебных заведениях Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь для слушателей и курсантов создаются соответствующие товарищеские суды.

При необходимости в связи с малочисленностью среднего или старшего начальствующего состава в подразделении по решению начальника областного, Минского городского управлений МЧС, им соответствующих или вышестоящих начальников лица среднего и старшего начальствующего состава этого подразделения принимают участие в выборах соответствующего товарищеского суда ближайшего или вышестоящего подразделения, которые рассматривают дела о проступках и правонарушениях лиц среднего и старшего начальствующего состава указанного подразделения. При этом в состав суда обязательно избирается не менее одного представителя от этого подразделения.

4. Товарищеские суды избираются открытым голосованием в составе пяти или семи членов суда: для лиц рядового и младшего начальствующего состава – на общих собраниях лиц рядового и младшего начальствующего состава; для лиц среднего и старшего начальствующего состава – на общих собраниях лиц среднего и старшего начальствующего состава.

В товарищеский суд рядового и младшего начальствующего состава могут быть избраны один или два

## Приложение 2

лица среднего или старшего начальствующего состава. Количество членов суда устанавливается собранием перед выдвижением кандидатов. Начальника подразделения, в котором создан суд, и его заместителей избирать в состав суда не рекомендуется.

В состав товарищеского суда избираются лица, прослужившие в данном подразделении не менее 1 года, пользующиеся авторитетом в коллективе, способные по своим деловым и моральным качествам успешно выполнять задачи, поставленные перед товарищеским судом. Каждый член товарищеского суда обязан проявлять высокую дисциплину, служить примером безупречного поведения на службе и в быту.

5. Собрание по выборам товарищеского суда созывает начальник подразделения. Собрание считается правомочным, если в нем участвует более половины общей численности соответственно рядового и младшего начальствующего состава, среднего и старшего начальствующего состава подразделения.

Если по условиям службы не представляется возможным собрать общее собрание лиц рядового и младшего начальствующего состава, среднего и старшего начальствующего состава, по решению начальников областных, Минского городского управлений МЧС, им соответствующих или вышестоящих начальников выборы товарищеского суда могут проводиться на

## Приложение 2

собрании представителей. Норма представительства устанавливается этим же начальником.

Выборы членов товарищеского суда производятся открытым голосованием. Каждому участнику собрания предоставляется право мотивированного отвода любого из кандидатов, а также право выдвижения новых кандидатов. Вопрос об удовлетворении или отклонении отвода решается большинством участников собрания.

Избранными в состав товарищеского суда считаются кандидаты, получившие наибольшее число голосов при условии, что за них проголосовало более половины присутствующих на собрании.

Члены товарищеского суда избирают из своего состава председателя и его заместителя. Обязанности секретаря товарищеского суда его члены исполняют по очереди.

6. Товарищеский суд избирается сроком на два года. Состав избранного товарищеского суда объявляется приказом начальника подразделения.

Товарищеские суды не реже одного раза в год, а также по окончании срока полномочий отчитываются о своей деятельности на общих собраниях лиц рядового и начальствующего состава, избравших эти суды.

Общие собрания лиц рядового и младшего начальствующего состава, среднего и старшего начальствующего состава,

ющего состава могут досрочно отозвать членов товарищеского суда, если они не оправдывают оказанного им доверия. Вопрос об отзыве решается голосованием в присутствии отзываемого члена товарищеского суда. Он считается отозванным, если за отзыв голосовало большинство участников собрания. Избрание новых членов суда взамен отозванных или выбывших по другим причинам производится в порядке, предусмотренном пунктами 4 и 5 настоящего Положения.

## **Глава 2.**

### **ДЕЛА, РАССМАТРИВАЕМЫЕ ТОВАРИЩЕСКИМ СУДОМ**

7. Товарищеский суд рассматривает дела:

7.1. о проступках, порочащих честь и звание лица рядового или начальствующего состава органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям;

7.2. о нарушениях лицами рядового и начальствующего состава дисциплины и общественного порядка;

7.3. о совершенных лицами рядового и начальствующего состава правонарушениях, которые в соответствии с действующим законодательством переданы на рассмотрение товарищеского суда;

7.4. о недобросовестном отношении лиц рядового и начальствующего состава к исполнению служебных обязанностей;

## Приложение 2

7.5. о недостойном поведении лиц рядового и начальствующего состава вне службы и в быту;

7.6. прекращенные в уголовном или административном порядке и переданные в соответствии с законодательством на рассмотрение товарищеского суда.

Товарищеский суд не вправе рассматривать дела о проступках и правонарушениях, за которые уже наложены дисциплинарные взыскания или по которым было вынесено решение товарищеского суда, ведется следствие либо судом вынесен приговор.

### Глава 3. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ДЕЛ В ТОВАРИЩЕСКИХ СУДАХ

8. Дела рассматриваются товарищеским судом по решению начальника подразделения, в котором создан суд, или старшего начальника. Решение о рассмотрении дела может быть принято начальником по собственной инициативе, на основании сообщений государственных органов и общественных организаций, постановления собрания лиц рядового и начальствующего состава, по заявлению потерпевшего или по инициативе товарищеского суда.

9. До рассмотрения дела товарищеский суд при необходимости производит проверку поступивших заявлений и других материалов, связанных с рассмотрением дела. Проверка может производиться как

## Приложение 2

председателем суда, так и по его поручению членом суда, не являющимся начальником привлекаемого к суду лица.

При этом проводится опрос или отбираются объяснения от лица, совершившего проступок, потерпевшего, истца, свидетелей. От соответствующих должностных лиц истребуются и приобщаются к делу необходимые документы (заявление или материалы, переданные в товарищеский суд начальником; материалы проверки, проведенной судом по рассматриваемому проступку; служебная характеристика и другие).

По результатам проверки составляется заключение, в котором указываются фактические обстоятельства дела, причины совершенного проступка, данные о личности привлекаемого к товарищескому суду.

О результатах проверки и о заключении во всех случаях под роспись ставятся в известность лицо, проступок которого передается на рассмотрение товарищеского суда, а также потерпевший и истец. После ознакомления со всеми материалами дела лицо, привлекаемое к товарищескому суду, потерпевший и истец вправе ходатайствовать перед председателем суда о дополнительной проверке отдельных фактов или материалов, об истребовании тех или иных документов и вызове свидетелей. В случае отклонения такого

## Приложение 2

ходатайства председатель суда обязан письменно мотивировать основания отказа.

Отказ председателя товарищеского суда в удовлетворении указанных ходатайств не лишает права лицо, привлекаемое к суду, потерпевшего и истца вновь заявить эти ходатайства при открытии суда или в ходе его заседания.

10. Товарищеский суд рассматривает дела в срок до 15 дней с момента их поступления в суд. Время и место заседания суда определяются председателем товарищеского суда по согласованию с начальником подразделения и заблаговременно объявляются личному составу.

Вызов на заседание товарищеского суда лиц, присутствие которых на суде необходимо, производится председателем суда через соответствующих начальников.

11. Товарищеский суд рассматривает дела в присутствии привлеченного к суду либо без его участия ввиду неявки без уважительных причин по повторному вызову.

На заседании товарищеского суда рядового и младшего начальствующего состава могут присутствовать лица среднего и старшего начальствующего состава.

12. Товарищеский суд рассматривает дела в составе не менее трех членов суда, однако их число во всех случаях должно быть нечетным. На заседании суда

## Приложение 2

председательствует председатель товарищеского суда или его заместитель, а в их отсутствие – один из членов суда.

13. Председательствующий и члены товарищеского суда не могут участвовать в рассмотрении дела, если кто-либо из них прямо или косвенно заинтересован в исходе дела. В этих случаях они обязаны заявить самоотвод. Кроме того, любому члену суда может быть заявлен отвод лицом, привлеченным к товарищескому суду, потерпевшим или истцом. Вопрос об удовлетворении заявленного отвода (самоотвода) или отказе в нем решается всем составом товарищеского суда, рассматривающим данное дело.

Если при обсуждении отвода мнения членов суда разделятся поровну, член товарищеского суда, в отношении которого заявлен отвод, считается ответственным.

14. После открытия заседания председательствующий удостоверяется в явке вызванных в суд лиц, разъясняет привлеченному к суду, потерпевшему и истцу их права в судебном заседании, опрашивает этих лиц об имеющихся у них отводах составу суда и ходатайствах.

Лицо, привлеченное к товарищескому суду, потерпевший и истец вправе участвовать в исследовании доказательств и заявлять ходатайства.

## Приложение 2

После решения вопросов об отводах и ходатайствах председательствующий излагает существо проступка или правонарушения, совершенного лицом рядового или начальствующего состава, а также результаты произведенной проверки. Затем суд заслушивает объяснения привлеченного к суду, потерпевшего, истца и свидетелей и рассматривает все необходимые по делу материалы. Присутствующие на заседании лица рядового и начальствующего состава могут с разрешения суда задавать вопросы и выступать по существу рассматриваемого дела.

15. По окончании рассмотрения дела суд удаляется в отдельное помещение для вынесения решения. Если появится необходимость в получении каких-либо дополнительных данных или сведений, суд, не вынося решения по существу проступка или правонарушения, вправе перенести или отложить заседание на другой срок.

Решение товарищеского суда принимается большинством голосов членов суда, участвующих в рассмотрении данного дела, и выносится в письменной форме в условиях, исключающих постороннее воздействие на состав суда. В решении указываются время и место рассмотрения дела, наименование и состав товарищеского суда, данные о лице, в отношении которого рассматривается дело, содержание проступка или правонарушения, мотивы решения и доказательства, на которые ссылается товарищеский суд, опре-

## Приложение 2

деленная товарищеским судом мера воздействия или указание об оправдании, а также срок и порядок обжалования решения. Решение подписывается председателем и членами суда.

Если кто-либо из членов суда не согласен с принятым решением, то, подписав его, он может письменно изложить свое мнение, которое не оглашается, но прилагается к делу.

16. В процессе рассмотрения дела товарищеский суд выясняет причины совершения проступка или правонарушения, условия, им способствовавшие. Установив, что другие лица рядового или начальствующего состава своим поведением создавали условия для совершения лицом, привлеченным к суду, проступка (правонарушения) или примиренчески относились к его действиям, товарищеский суд возбуждает перед начальником подразделения ходатайство о принятии в отношении этих лиц необходимых мер воздействия.

17. Решение товарищеского суда объявляется на заседании суда, доводится до сведения начальника и всего личного состава подразделения, в котором создан суд, и начальника подразделения по месту службы привлеченного к суду.

Копия решения товарищеского суда выдается привлеченному к суду по его просьбе.

## Приложение 2

18. При рассмотрении дела член товарищеского суда, на которого возложены обязанности секретаря, ведет протокол заседания, в котором помимо данных о составе суда, характере дела, времени и месте его рассмотрения должны найти отражение действия суда в их последовательности, краткое содержание объяснений и выступлений, а также заявленные ходатайства и принятые по ним меры суда.

Протокол заседания суда подписывается председательствующим и членом суда, который вел протокол.

Все материалы рассмотренного дела хранятся в течение двух лет, после чего уничтожаются по акту. Начальник подразделения совместно с председателем суда обязаны обеспечить хранение документации товарищеского суда. В случае перевода лица рядового или начальствующего состава рассмотренные в отношении него материалы пересылаются к новому месту службы. О принятых решениях по делам, поступившим из прокуратуры или суда, товарищеский суд уведомляет эти органы в 10-дневный срок.

Копия решения товарищеского суда приобщается к личному делу лица рядового или начальствующего состава. Вынесенное товарищеским судом взыскание заносится в личное дело работника.

**Глава 4.**  
**МЕРЫ ВОЗДЕЙСТВИЯ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ**  
**ТОВАРИЩЕСКИМ СУДОМ**

19. Товарищеский суд при рассмотрении дела и принятии решения руководствуется действующим законодательством, настоящим Положением и сознанием своего общественного и служебного долга. При этом суд должен учитывать характер проступка или правонарушения, обстоятельства и последствия его совершения, прежнее поведение и другие данные, характеризующие лицо, привлекаемое к суду, а также впервые или повторно привлекается работник к товарищескому суду.

20. Товарищеский суд, установив виновность привлеченного к суду, может вынести решение о применении одной из следующих мер воздействия:

20.1. объявить товарищеское предупреждение;

20.2. объявить общественный выговор;

20.3. ходатайствовать перед руководством подразделения о депремировании;

20.4. ходатайствовать о лишении нагрудного знака органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям;

20.5. ходатайствовать о снижении в должности;

20.6. ходатайствовать о снижении в специальном звании на одну ступень;

## Приложение 2

20.7. ходатайствовать об отчислении курсанта, слушателя из учебного заведения;

20.8. ходатайствовать об увольнении из органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям.

Товарищеский суд при рассмотрении проступка может не применять мер воздействия, а ограничиться обсуждением, если виновный чистосердечно раскается, публично принесет извинения коллективу и потерпевшему.

21. Если при рассмотрении дела будут выявлены обстоятельства, свидетельствующие о необходимости привлечения лица рядового или начальствующего состава к уголовной ответственности, товарищеский суд, не вынося решения по существу дела, возбуждает перед начальником подразделения ходатайство о направлении материалов в органы предварительного следствия.

22. В случае отсутствия оснований для признания лица, привлеченного к суду виновным, товарищеский суд выносит оправдательное решение.

## Глава 5.

### **ПОРЯДОК ОБЖАЛОВАНИЯ И ИСПОЛНЕНИЯ РЕШЕНИЙ ТОВАРИЩЕСКОГО СУДА**

23. Решение товарищеского суда может быть обжаловано лицом, в отношении которого вынесено решение, потерпевшим и истцом в течение 10 дней со дня

## Приложение 2

вынесения решения и уведомления сторон. Жалоба подается непосредственно начальнику подразделения, в котором создан суд.

Жалоба должна быть рассмотрена в срок до 15 дней, а в случае необходимости проведения дополнительной проверки по жалобе – до одного месяца. О принятом решении сообщается заявителю.

24. Если начальник подразделения, в котором создан суд, найдет жалобу необоснованной или установит, что решение товарищеского суда противоречит действующему законодательству, настоящему Положению или обстоятельствам дела, он отменяет решение и направляет материалы в тот же товарищеский суд на новое рассмотрение либо прекращает производство по делу. Подача жалобы приостанавливает исполнение решения.

25. В случае возбуждения товарищеским судом ходатайства о лишении нагрудного знака органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, снижении в должности или в специальном звании, об отчислении из учебного заведения или увольнении со службы начальник подразделения, в котором создан суд, в месячный срок в пределах предоставленных ему прав принимает решение самостоятельно либо представляет вышестоящему начальнику решение товарищеского суда со своим заключением.

## Приложение 2

Решения по ходатайствам товарищеских судов принимаются начальниками, которым предоставлено такое право, в месячный срок с момента поступления соответствующего ходатайства.

Решения начальников, правомочных разрешать эти вопросы, в месячный срок должны доводиться до сведения личного состава через начальника подразделения, в котором создан суд.

26. Решение товарищеского суда о применении мер воздействия, указанных в п. 20 Положения, действует в течение года. Если в течение этого срока лицо рядового или начальствующего состава не совершило нового проступка или правонарушения, оно считается не подвергшимся мерам общественного воздействия.

При примерном поведении и добросовестном отношении к службе лица, привлекавшегося к суду, товарищеский суд имеет право на своем заседании снять примененную меру воздействия до истечения годичного срока.

Решение о рассмотрении этого вопроса на заседании товарищеского суда принимает начальник подразделения, в котором создан суд, по представлению начальника, которому подчинено по службе лицо, привлекавшееся к суду; по ходатайству собрания лиц рядового и начальствующего состава, поддержанно-

## Приложение 2

му начальником; по заявлению привлекавшегося к суду или по инициативе товарищеского суда.

В случае перевода лица рядового или начальствующего состава в другое подразделение досрочное снятие меры воздействия производится товарищеским судом по новому месту службы на тех же основаниях.

Решение товарищеского суда о досрочном снятии меры воздействия доводится до сведения лиц рядового и начальствующего состава в порядке, предусмотренном п. 17 Положения.

27. Лица рядового или начальствующего состава, пониженные в должности или в специальном звании или отчисленные из учебного заведения по ходатайству товарищеского суда, после того как примененная мера воздействия будет снята по решению товарищеского суда или погашена в связи с истечением годичного срока, могут быть назначены на высшие должности, восстановлены в прежнем специальном звании или приняты на учебу в учебные заведения на общих основаниях.

В отношении лиц рядового или начальствующего состава, уволенных со службы по ходатайству товарищеского суда, погашение или снятие указанной меры воздействия не влечет восстановления их на службе в органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям, а также изменения основания увольнения.

**ДИСЦИПЛИНАРНЫЙ УСТАВ  
ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ  
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

(утвержден Указом Президента  
Республики Беларусь от 07 мая 2001 г. № 243)  
(НРПА, 2001, № 46)  
(извлечения)

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Дисциплинарный устав должностных лиц таможенных органов Республики Беларусь распространяется на должностных лиц таможенных органов Республики Беларусь (далее – должностные лица) и определяет содержание служебной дисциплины в таможенных органах, права и обязанности начальников, связанные с ее поддержанием, а также порядок применения поощрений и дисциплинарных взысканий.

2. Служебная дисциплина состоит в строгом выполнении должностными лицами должностных обязанностей, установленных актами законодательства, в том числе настоящим Дисциплинарным уставом, а также правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, приказов начальников, условий контракта.

3. Служебная дисциплина в таможенных органах обеспечивается:

- личной ответственностью каждого должностного лица за исполнение своих должностных обязанностей;

- строгим соблюдением должностными лицами внутреннего трудового распорядка в таможенном органе, порядка работы со служебной информацией, установленных правил ношения форменной одежды, корректным поведением при исполнении своих должностных обязанностей;

- поддержанием каждым должностным лицом уровня квалификации, необходимого для исполнения своих должностных обязанностей;

- строгим соблюдением законодательства;

- созданием безопасных условий службы;

- воспитанием у должностных лиц высоких моральных и деловых качеств.

4. Приказ – письменное или устное распоряжение начальника, отданное в пределах его должностных полномочий, обязательное для исполнения подчиненными должностными лицами.

Приказ должен быть выполнен точно и в срок с представлением доклада о его выполнении начальнику, отдавшему приказ.

Приказ по службе должностное лицо получает, как правило, от своего непосредственного начальника.

### Приложение 3

Если приказ получен от вышестоящего начальника, должностное лицо обязано его выполнить, известив об этом своего непосредственного начальника.

Отменить приказ имеет право только начальник, его отдавший, либо вышестоящий начальник.

5. Должностное лицо в случае сомнения в правомерности полученного им для исполнения приказа обязано незамедлительно сообщить об этом в письменной форме непосредственному начальнику, начальнику, отдавшему приказ, или вышестоящему начальнику. Если непосредственный начальник, а в его отсутствие вышестоящий начальник подтверждает этот приказ, должностное лицо обязано его исполнить, за исключением случаев, когда исполнение приказа является административным правонарушением или преступлением.

Ответственность за исполнение должностным лицом неправомерного приказа несет письменно подтвердивший этот приказ начальник.

6. При приеме на службу в таможенные органы в целях определения пригодности к таможенной службе устанавливается предварительное испытание на срок до шести месяцев.

На лиц, проходящих предварительное испытание, распространяется действие настоящего Дисциплинарного устава.

**ОБЯЗАННОСТИ НАЧАЛЬНИКА  
ПО ПОДДЕРЖАНИЮ СЛУЖЕБНОЙ  
ДИСЦИПЛИНЫ**

7. По своему служебному положению должностные лица могут быть начальниками и подчиненными.

Начальники, которым должностные лица подчинены по службе хотя бы и временно, являются прямыми начальниками. Ближайший к подчиненному прямой начальник называется непосредственным начальником.

8. По своему служебному положению начальниками являются:

- Председатель Государственного таможенного комитета Республики Беларусь – для всех должностных лиц Комитета, должностных лиц таможен, таможенных лабораторий, исследовательских учреждений, учебных заведений и иных организаций, подведомственных Комитету (далее – таможен);

- первый заместитель Председателя Комитета – для заместителей Председателя Комитета, а также для всех нижестоящих должностных лиц Комитета, таможен;

- заместитель Председателя Комитета – для всех нижестоящих должностных лиц Комитета, таможен;

### Приложение 3

- начальник управления (самостоятельного отдела) Комитета – для всех должностных лиц возглавляемого им управления (самостоятельного отдела), должностных лиц таможен;

- заместитель начальника управления (самостоятельного отдела) Комитета – для всех нижестоящих должностных лиц управления (самостоятельного отдела), должностных лиц таможен от заместителя начальника таможни и ниже;

- начальник отдела Комитета – для всех должностных лиц отдела, должностных лиц таможен от начальника отдела таможни и ниже;

- заместитель начальника отдела Комитета – для всех нижестоящих должностных лиц отдела, должностных лиц таможен от начальника отдела и ниже;

- начальник таможни – для всех должностных лиц таможни;

- заместитель начальника таможни – для всех нижестоящих должностных лиц таможни;

- начальник таможенного поста, начальник отдела таможни (таможенного поста) – для всех нижестоящих должностных лиц таможенного поста, отдела таможни (таможенного поста);

- заместитель начальника таможенного поста, заместитель начальника отдела таможни (таможенного поста) – для всех нижестоящих должностных лиц

таможенного поста, отдела таможни (таможенного поста).

9. Каждый начальник несет персональную ответственность за состояние служебной дисциплины среди подчиненных.

10. В целях поддержания служебной дисциплины начальник обязан:

- обеспечивать соблюдение и исполнение законодательства Республики Беларусь;

- правильно организовывать работу подчиненных, обеспечивать повышение эффективности и качества государственного таможенного контроля;

- четко отдавать приказы подчиненным, проверять точность и своевременность их исполнения;

- принимать необходимые меры по укреплению порядка и служебной дисциплины, сокращению текучести кадров;

- обеспечивать соблюдение должностными лицами режима секретности;

- организовывать проведение воспитательных и профилактических мероприятий с подчиненными, выявлять и своевременно пресекать дисциплинарные проступки;

- воспитывать у подчиненных бережное отношение к материальным ценностям, выявлять и устра-

### **Приложение 3**

нять причины и условия, способствующие их утрате и порче;

- своевременно доводить до сведения подчиненных нормативные правовые акты по таможенному делу;

- обеспечивать сохранность документов строгой отчетности, а также имущества, изъятого, задержанного или конфискованного при осуществлении таможенного оформления или таможенного контроля;

- обеспечивать соблюдение подчиненными установленного порядка ношения форменной одежды и знаков различия.

11. Должностное лицо, временно исполняющее должностные обязанности начальника на основании письменного приказа, пользуется в полном объеме правами этого начальника по применению поощрений и дисциплинарных взысканий.

## **ВИДЫ ПООЩРЕНИЙ И ПОРЯДОК ИХ ПРИМЕНЕНИЯ**

12. К должностным лицам применяются следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;

### Приложение 3

- награждение Почетной грамотой Государственного таможенного комитета Республики Беларусь;
- награждение нагрудным знаком Государственного таможенного комитета Республики Беларусь;
- присвоение очередного персонального звания на ступень выше соответствующего занимаемой должности;
- досрочное присвоение персонального звания;
- занесение в Книгу почета Государственного таможенного комитета Республики Беларусь;
- досрочное снятие дисциплинарного взыскания.

13. Председатель Комитета пользуется правом применения мер поощрения в отношении должностных лиц таможенных органов в полном объеме.

14. Первый заместитель и заместитель Председателя Комитета, начальник управления и его заместитель, начальник отдела Комитета имеют право ходатайствовать перед вышестоящим начальником о применении в отношении подчиненных должностных лиц всех видов поощрений в соответствии с настоящим Дисциплинарным уставом.

15. Начальник таможни в отношении подчиненных ему лиц имеет право:

- объявлять благодарность;
- премировать;

### Приложение 3

- награждать ценным подарком;
- досрочно снимать наложенное им дисциплинарное взыскание;
- ходатайствовать перед вышестоящим начальником о применении других видов поощрений, предусмотренных настоящим Дисциплинарным уставом.

16. Заместитель начальника таможни, начальник таможенного поста, заместитель начальника таможенного поста, начальник отдела таможни (таможенного поста), заместитель начальника отдела таможни (таможенного поста) имеют право ходатайствовать перед вышестоящим начальником о применении поощрения в отношении подчиненных им лиц.

17. При определении вида поощрения начальник таможенного органа принимает во внимание успешность и добросовестность исполнения должностным лицом своих должностных обязанностей, продолжительность и безупречность службы, выполнение заданий особой важности и сложности.

18. Приказы о поощрении доводятся до сведения должностных лиц таможенного органа.

## **ВИДЫ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ И ПОРЯДОК ИХ ПРИМЕНЕНИЯ**

19. Нарушение служебной дисциплины (дисциплинарный проступок) – противоправное, виновное

### Приложение 3

неисполнение или ненадлежащее исполнение должностным лицом настоящего Дисциплинарного устава, а также возложенных на него должностных обязанностей.

20. При нарушении должностным лицом служебной дисциплины начальник должен выяснить причины, тяжесть, обстоятельства совершения и последствия дисциплинарного проступка и в случае необходимости применить к виновному должностному лицу дисциплинарное взыскание.

По фактам нарушения служебной дисциплины при необходимости проводится служебное расследование.

Порядок организации и проведения служебного расследования определяется Председателем Комитета.

21. Применение к должностному лицу дисциплинарного взыскания не освобождает его от других видов ответственности, предусмотренных законодательством.

22. За нарушение служебной дисциплины к должностным лицам применяются следующие виды дисциплинарных взысканий:

- замечание;
- выговор;
- предупреждение о неполном служебном соответствии по результатам аттестации;

### Приложение 3

- понижение в персональном звании на одну ступень;

- увольнение из таможенных органов.

23. Дисциплинарное взыскание в виде увольнения может быть применено к должностному лицу за:

- систематическое нарушение служебной дисциплины;

- прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительной причины;

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств в рабочее время или по месту работы;

- совершение по месту работы хищения имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;

- однократное грубое нарушение правил охраны труда, повлекшее увечье или смерть потерпевшего;

- нарушение порядка осуществления государственного таможенного контроля в соответствии с перечнем грубых нарушений порядка осуществления государственного таможенного контроля должност-

ными лицами таможенных органов, утвержденным Председателем Комитета.

Систематическим нарушением служебной дисциплины является повторное совершение в течение года должностным лицом, имеющим дисциплинарное взыскание, дисциплинарного проступка.

24. Председатель Комитета имеет право применять дисциплинарные взыскания в полном объеме в соответствии с настоящим Дисциплинарным уставом.

25. Первый заместитель, заместитель Председателя, начальник управления и его заместитель, начальник отдела Комитета имеет право ходатайствовать перед вышестоящим начальником о применении дисциплинарных взысканий, предусмотренных настоящим Дисциплинарным уставом, в отношении должностных лиц Комитета, таможен.

26. Начальник таможни имеет право применять следующие виды дисциплинарных взысканий:

- замечание;
- выговор;
- увольнение из таможенных органов, за исключением должностных лиц, занимающих должности, по которым назначение и освобождение производится Председателем Комитета;
- ходатайствовать перед вышестоящим начальником о применении иных дисциплинарных взыска-

### Приложение 3

ний, предусмотренных настоящим Дисциплинарным уставом.

27. Заместитель начальника таможни, начальник таможенного поста, заместитель начальника таможенного поста, начальник отдела таможни (таможенного поста), заместитель начальника отдела таможни (таможенного поста) имеют право ходатайствовать перед вышестоящим начальником о применении дисциплинарных взысканий, предусмотренных настоящим Дисциплинарным уставом.

28. Начальник, превысивший предоставленные ему права или применивший взыскание, не предусмотренное настоящим Дисциплинарным уставом, несет ответственность, установленную законодательством, а взыскание подлежит отмене.

Председатель Комитета имеет право отменить, смягчить или усилить дисциплинарное взыскание, если это взыскание не соответствует тяжести совершенного проступка.

29. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

До применения дисциплинарного взыскания от должностного лица должно быть затребовано письменное объяснение. При необходимости проводится служебная проверка указанных в нем сведений с вынесением соответствующего заключения по ее ре-

зультатам. Отказ должностного лица от дачи письменного объяснения по существу совершенного им дисциплинарного проступка не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания и оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

30. При применении к должностному лицу дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного им дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, а также предшествующие служба и поведение.

При применении дисциплинарного взыскания не допускаются грубость и унижение личного достоинства должностного лица таможенного органа.

Если в результате служебной проверки обнаружено, что должностное лицо совершило деяния, содержащие признаки преступления, начальник таможенного органа обязан незамедлительно передать полученные материалы в органы дознания или предварительного следствия.

31. Решение о применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения из таможенных органов принимается только на основании материалов служебного расследования проступка комиссией, назначаемой приказом начальника таможенного органа.

32. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисципли-

### Приложение 3

линарного проступка, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске, командировке.

Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о проступке стало известно начальнику, которому должностное лицо непосредственно подчиняется.

При рассмотрении правоохрнительными органами материалов, содержащих признаки преступления, дисциплинарное взыскание может быть применено не позднее одного месяца со дня отказа в возбуждении или прекращении уголовного дела.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности – не позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

33. Дисциплинарное взыскание объявляется в приказе с указанием мотивов его применения и объявляется должностному лицу под роспись в пятидневный срок.

Должностное лицо, не ознакомленное с приказом о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

### Приложение 3

Отказ должностного лица от ознакомления с приказом оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

34. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания должностное лицо не будет подвергнуто новому дисциплинарному взысканию, должностное лицо считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

35. Начальник, применивший дисциплинарное взыскание, может снять его досрочно:

- по собственной инициативе;
- по ходатайству непосредственного начальника.

Досрочное снятие дисциплинарного взыскания объявляется приказом.

36. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, предусмотренные настоящим Дисциплинарным уставом, к должностному лицу не применяются, за исключением досрочного снятия ранее примененного дисциплинарного взыскания.

Должностное лицо, подвергнувшееся дисциплинарному взысканию, лишается премии по итогам работы за месяц, в котором к нему применено данное взыскание.

### Приложение 3

37. Учет поощрений и дисциплинарных взысканий ведется в порядке, установленном Председателем Комитета.

38. Поощрения, кроме досрочного снятия дисциплинарного взыскания, и дисциплинарное взыскание в виде увольнения из таможенных органов записываются в трудовую книжку должностного лица, а иные дисциплинарные взыскания – в его личное дело.

Порядок ведения личных дел должностных лиц определяется Председателем Комитета.

### **ПОРЯДОК ОБЖАЛОВАНИЯ РЕШЕНИЙ О ПРИВЛЕЧЕНИИ К ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

39. В случае несогласия должностного лица с решением о привлечении к дисциплинарной ответственности он вправе в письменной форме обжаловать это решение начальнику вышестоящего таможенного органа и (или) в суд.

40. Обжалование дисциплинарного взыскания начальнику вышестоящего таможенного органа осуществляется должностным лицом в течение трех месяцев со дня ознакомления с приказом о применении к нему дисциплинарного взыскания, а по вопросам об увольнении из таможенных органов – в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении.

### Приложение 3

Обжалование не приостанавливает исполнения приказа о применении дисциплинарного взыскания.

41. Вышестоящий начальник таможенного органа обязан всесторонне и полно рассмотреть жалобу и вынести решение безотлагательно, но не позднее одного месяца со дня ее поступления, о чем письменно уведомляет должностное лицо, подавшее жалобу, и начальника, действия которого обжалуются.

42. Запрещается передавать жалобу на рассмотрение начальнику таможенного органа, действия которого обжалуются.

В случае, если жалоба требует срочного рассмотрения или принятия мер, она рассматривается незамедлительно.

**ДИСЦИПЛИНАРНЫЙ УСТАВ  
ОРГАНОВ И ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ  
ПО ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ  
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

(утвержден Указом Президента  
Республики Беларусь от 31 августа 1999 г. № 509)  
(НРПА, 1999, № 68)  
(извлечения)

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Дисциплина в органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь есть строгое и точное соблюдение лицами рядового и начальствующего состава органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям (далее – работники органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям) порядка и правил, установленных законодательством Республики Беларусь, присягой, уставами и приказами прямых начальников.

2. Дисциплина основывается на внутреннем убеждении каждого работника органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям в необходимости добросовестного исполнения своего служебного долга, сознании личной ответственности за защиту граждан

#### Приложение 4

и территории Республики Беларусь от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

3. Дисциплина обязывает каждого работника органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям:

- добросовестно нести службу по защите жизни и здоровья людей, территории Республики Беларусь от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;

- строго соблюдать Конституцию и иные акты законодательства Республики Беларусь, требования присяги, уставов;

- беспрекословно, точно и в срок выполнять приказы прямых начальников;

- стойко переносить тяготы и лишения, связанные со службой в органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям, не щадить своих сил, а если потребуется, то и самой жизни при исполнении служебного долга;

- содействовать начальникам в укреплении дисциплины и обеспечении уставного порядка;

- оказывать уважение начальникам, старшим по званию и должности;

- соблюдать правила выполнения приветствия и ношения установленной формы одежды;

#### Приложение 4

- постоянно повышать свою квалификацию, содержать в готовности к применению технику и вооружение, беречь вверенное имущество;

- строго хранить государственные секреты.

#### 4. Дисциплина достигается:

- воспитанием у работников органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям высоких морально-психологических и деловых качеств, сознательного отношения к исполнению служебного долга;

- поддержанием в органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям уставного порядка;

- обеспечением строгого соблюдения законодательства;

- повседневной требовательностью начальников к подчиненным, умелым и правильным применением мер убеждения и принуждения.

#### 5. Начальник несет личную ответственность за состояние дисциплины среди подчиненных. Он обязан:

- постоянно подавать пример образцового соблюдения дисциплины, требований законодательства, присяги;

- знать морально-психологическое состояние подчиненных;

- обеспечивать совершенствование профессиональных качеств подчиненных, развивать и поддерживать у них сознание служебного долга;

#### Приложение 4

- поощрять подчиненных за усердие и отличие по службе, формировать и поддерживать у них нетерпимое отношение к любым нарушениям дисциплины, строго взыскивать с нерадивых;

- изучать индивидуальные качества подчиненных, поддерживать уставные взаимоотношения между ними, спланировать коллектив и использовать силу его общественного воздействия;

- предупреждать правонарушения, а в случае их совершения устанавливать причины, незамедлительно докладывать о них непосредственному прямому начальнику.

Начальник, допустивший сокрытие правонарушений, привлекается к ответственности в соответствии с законодательством.

6. Приказы начальника должны быть выполнены подчиненными беспрекословно, точно и в срок.

Начальник несет ответственность за законность отданных приказов.

### **ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ПРАВА НАЧАЛЬНИКОВ**

7. Применять поощрения и налагать дисциплинарные взыскания могут только прямые начальники в пределах предоставленных им прав.

#### Приложение 4

Прямыми начальниками являются начальники, которым работники органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям подчинены по службе хотя бы временно.

Ближайший к подчиненному прямой начальник является непосредственным прямым начальником.

8. Работники органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, не подчиненные друг другу по службе, могут быть старшими или младшими. Старшинство определяется специальными званиями. Старшие по специальному званию должны требовать от младших соблюдения дисциплины, правил ношения установленной формы одежды, выполнения приветствия.

9. При совместном выполнении служебных обязанностей работниками органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, не подчиненными друг другу, когда их служебные взаимоотношения не определены начальником, старший из них по должности, а при равных должностях – старший по званию является начальником и пользуется дисциплинарными правами, предоставленными ему по занимаемой должности.

10. Начальник пользуется дисциплинарными правами по временно исполняемой должности тогда, когда об этом объявлено в приказе.

11. Права начальников по применению поощрений и наложению дисциплинарных взысканий, предусмотренных настоящим Уставом, определяются Министром по чрезвычайным ситуациям (далее – Министр).

12. Начальник, превысивший предоставленные ему права по применению поощрений и наложению дисциплинарных взысканий, несет за это дисциплинарную ответственность.

**ПООЩРЕНИЯ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ  
К РАБОТНИКАМ ОРГАНОВ И  
ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ  
ПО ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ**

13. К работникам органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям могут применяться следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- снятие ранее наложенного взыскания;
- награждение ценным подарком или деньгами;
- награждение Почетной грамотой (грамотой);
- награждение нагрудным (памятным) знаком органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям;
- досрочное присвоение очередного специального звания;

#### Приложение 4

- присвоение очередного специального звания на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по занимаемой штатной должности;

- занесение в Книгу почета.

За мужество и отвагу, проявленные при исполнении служебного долга, и другие особые заслуги работники органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям могут быть представлены к награждению государственными наградами и к присвоению почетных званий.

14. К курсантам образовательных учреждений Министерства по чрезвычайным ситуациям кроме поощрений, перечисленных в пункте 13 настоящего Устава, могут применяться следующие поощрения:

- разрешение увольнения вне очереди из расположения образовательного учреждения;

- награждение личной фотографией при развернутом знамени подразделения по чрезвычайным ситуациям;

- сообщение родителям или по месту прежней работы (учебы) об образцовом выполнении служебных обязанностей;

- повышение размера стипендии.

## ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ ПОощРЕНИЙ

15. Начальники могут применять поощрения как в отношении отдельного работника органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, так и в отношении органа (подразделения) по чрезвычайным ситуациям.

16. К работнику органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, имеющему дисциплинарное взыскание, применяется поощрение – снятие ранее наложенного взыскания. Право снятия дисциплинарного взыскания принадлежит начальнику, которым оно было наложено, а также вышестоящему прямому начальнику.

Снятие с работника органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям дисциплинарного взыскания – понижение в специальном звании на одну ступень – может осуществляться, как правило, не ранее чем через год со дня понижения в специальном звании при положительной аттестации независимо от занимаемой штатной должности начальником, принявшим решение о понижении в специальном звании, либо его вышестоящим начальником. До восстановления в прежнем специальном звании повторное понижение в специальном звании не допускается.

Дисциплинарное взыскание – понижение в должности – может быть снято с работника органов и

#### Приложение 4

подразделений по чрезвычайным ситуациям, как правило, не ранее чем через год со дня понижения в должности без восстановления в ранее занимаемой должности. Назначение на вышестоящую должность в данном случае осуществляется в порядке продвижения по службе.

Одновременно с работника органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям может быть снято только одно дисциплинарное взыскание.

17. Поощрения – объявление благодарности, награждение Почетной грамотой (грамотой) – применяются как в отношении отдельного работника органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, так и в отношении органа (подразделения) по чрезвычайным ситуациям.

18. Поощрение – досрочное присвоение очередного специального звания – применяется не более двух раз за период службы:

- за мужество и самоотверженность, проявленные при исполнении служебного долга, – независимо от срока выслуги в предыдущем специальном звании;

- за достижение высоких результатов в службе и образцовое выполнение служебных обязанностей – по истечении не менее половины установленного срока выслуги в предыдущем специальном звании.

Специальное звание может присваиваться досрочно в пределах звания, предусмотренного по занимаемой штатной должности.

19. Поощрение – присвоение очередного специального звания на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по занимаемой штатной должности, – может применяться один раз за период службы по истечении установленного срока выслуги в специальном звании за достижение высоких результатов в службе и образцовое выполнение служебных обязанностей.

20. Поощрения – занесение в Книгу почета, награждение нагрудным (памятным) знаком органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям – применяются в соответствии с Положением о Книге почета и положениями о нагрудном и памятных знаках органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, утверждаемыми Министром.

21. Поощрения – разрешение увольнения вне очереди из расположения образовательного учреждения, награждение личной фотографией при развернутом знамени подразделения по чрезвычайным ситуациям, сообщение родителям или по месту прежней работы (учебы) об образцовом выполнении служебных обязанностей, повышение размера стипендии – применяются в порядке, определяемом Министром.

#### Приложение 4

22. Поощрения объявляются приказами и сообщаются работнику органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям лично или перед строем, на совещании (собрании). Благодарность, а также снятие дисциплинарного взыскания, наложенного устно, могут быть объявлены как в приказе, так и в устной форме.

Объявление приказов о поощрениях, а также вручение отличившимся работникам органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям наград, ценных подарков, как правило, производится в торжественной обстановке.

### **ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ, НАЛАГАЕМЫЕ НА РАБОТНИКОВ ОРГАНОВ И ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПО ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ**

23. На работников органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям могут налагаться следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- строгий выговор;
- предупреждение о неполном служебном соответствии;

#### Приложение 4

- лишение нагрудного (памятного) знака органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям;
- исключение из Книги почета;
- понижение в должности;
- понижение в специальном звании на одну ступень;
- увольнение из органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям.

24. В образовательных учреждениях Министерства по чрезвычайным ситуациям кроме взысканий, перечисленных в п. 23 Устава, могут применяться следующие дисциплинарные взыскания:

- лишение увольнений из расположения образовательного учреждения на срок до одного месяца;
- назначение вне очереди в наряд по службе (за исключением назначения в караул или дежурным по подразделению).

### **ПОРЯДОК НАЛОЖЕНИЯ И ПРИВЕДЕНИЯ В ИСПОЛНЕНИЕ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ**

25. На работника органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, допустившего нарушение дисциплины, могут налагаться только те дисциплинарные взыскания, которые предусмотрены настоящим Уставом.

#### Приложение 4

26. При наложении дисциплинарного взыскания принимаются во внимание характер проступка, обстоятельства его совершения и наступившие последствия, отношение работника органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям к службе.

27. За совершенный дисциплинарный проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

Запрещается за один и тот же дисциплинарный проступок направлять материалы на рассмотрение товарищеского суда и одновременно подвергать виновного дисциплинарному взысканию.

При совместном нарушении дисциплины несколькими лицами дисциплинарные взыскания налагаются на каждого виновного.

28. Дисциплинарные взыскания на работника органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям за проступки, совершенные им во время дежурства, несения караульной службы, налагаются только после смены с дежурства, караула или после отстранения его от исполнения служебных обязанностей, замены другим работником.

Наложение дисциплинарного взыскания на работника органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, находящегося в состоянии опьянения, а также получение от него объяснений производятся после его вытрезвления.

29. До наложения дисциплинарного взыскания от работника органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, привлекаемого к ответственности, должно быть истребовано письменное объяснение. В необходимых случаях проводится проверка указанных в объяснении сведений с вынесением заключения по результатам данной проверки.

Отказ работника органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям дать письменное объяснение не является препятствием для наложения на него дисциплинарного взыскания.

30. Наложение на работника органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям дисциплинарного взыскания производится не позднее одного месяца со дня, когда начальнику стало известно о совершенном проступке, не считая времени болезни виновного или нахождения его в отпуске, командировке.

В случае проведения служебной проверки или возбуждения в отношении работника органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям уголовного дела либо производства об административном правонарушении дисциплинарное взыскание налагается на виновного не позднее одного месяца со дня утверждения заключения по материалам служебной проверки или прекращения уголовного дела либо дела об административном правонарушении.

#### Приложение 4

Дисциплинарное взыскание в связи с ходатайством товарищеского суда может быть наложено не позднее одного месяца с момента поступления решения данного суда начальнику.

31. Дисциплинарное взыскание не может быть наложено во время болезни работника органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям либо в период нахождения его в отпуске или командировке, а также если со дня совершения проступка прошло более шести месяцев, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности – более двух лет со дня совершения проступка.

32. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его наложения объявляется работнику органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, подвергнутому взысканию, под расписку.

Отказ работника органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям от ознакомления под расписку с приказом о наложении дисциплинарного взыскания либо от дачи письменного объяснения об обстоятельствах совершения правонарушения оформляется актом, подписываемым соответствующим должностным лицом.

33. Взыскание в виде замечания, выговора, назначения вне очереди в наряд по службе, лишения уволь-

нения из расположения образовательного учреждения может быть объявлено устно.

34. Увольнение работника из органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям производится начальниками в пределах предоставленных им прав за систематическое нарушение дисциплины или за совершение проступка, несовместимого с пребыванием на службе в органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям.

35. При наложении взыскания не допускаются грубость, унижение личного достоинства работника органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям.

36. Если начальник признает предоставленные ему дисциплинарные права недостаточными, то он может ходатайствовать о наказании виновного дисциплинарными правами вышестоящего прямого начальника.

Вышестоящий прямой начальник имеет право отменить дисциплинарное взыскание, наложенное младшим начальником, если посчитает, что это взыскание ввиду мягкости не соответствует тяжести проступка, и наложить более строгое взыскание.

37. Работники органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, подвергнутые дисциплинарному взысканию, не освобождаются от ответственности за причиненный ущерб.

38. Дисциплинарное взыскание приводится в исполнение немедленно. Дисциплинарное взыскание в

#### Приложение 4

виде понижения в должности, увольнения из органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям приводится в исполнение не позднее одного месяца со дня его наложения.

По истечении месячного срока взыскание в исполнение не приводится, но подлежит учету. Должностное лицо, по вине которого наложенное дисциплинарное взыскание не было приведено в исполнение, привлекается к дисциплинарной ответственности.

39. Подача работником органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям жалобы не приостанавливает приведение наложенного дисциплинарного взыскания в исполнение.

40. Дисциплинарное взыскание, наложенное на работника органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям и объявленное в приказе, считается снятым, если в течение года со дня его наложения он не был подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Взыскание, объявленное устно, считается снятым по истечении одного месяца.

41. В случае нарушения работником органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям дисциплины при следовании железнодорожным, воздушным, водным или другим видом транспорта, а также при нахождении в командировке или на излечении начальник органа (подразделения) по чрезвычайным ситуациям, которому стало известно о нарушении

дисциплины, сообщает о происшедшем по месту службы работника, совершившего проступок. Работник органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, совершивший проступок, по прибытии к месту службы обязан доложить о совершенном дисциплинарном проступке своему непосредственному начальнику.

### **ОБ ОБРАЩЕНИЯХ РАБОТНИКОВ ОРГАНОВ И ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПО ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ**

42. К обращениям работников органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям относятся предложения, заявления и жалобы. Обращения могут быть устными и письменными.

Письменное обращение работника органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям должно содержать его подпись с указанием фамилии, имени, отчества, специального звания, должности, данные о месте жительства или службы, а также изложение сущности предложения, заявления или жалобы. Письменные обращения, которые не содержат указанных сведений, рассмотрению не подлежат.

43. Работник органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, обнаруживший факты нарушения законодательства, злоупотребления служебным положением, недостатки или упущения в работе органа (подразделения) по чрезвычайным ситуациям,

#### Приложение 4

обязан доложить об этом по команде или направить предложение, заявление или жалобу вышестоящему прямому начальнику вплоть до Министра.

44. Работник органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям имеет право обжаловать в вышестоящий орган (подразделение) по чрезвычайным ситуациям принимаемые в отношении его решения о наложении дисциплинарного взыскания либо отстранении от должности, после чего жалоба может быть подана в суд.

45. Обращения работников органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям должны быть рассмотрены в срок до одного месяца, а обращения, не требующие дополнительного изучения и проверки, – не позднее 15 дней со дня их поступления в орган (подразделение) по чрезвычайным ситуациям, который обязан разрешить содержащиеся в них вопросы по существу.

В тех случаях, когда для разрешения заявления или жалобы необходимо проведение проверки, истребование дополнительных материалов либо принятие других мер, срок разрешения такого обращения может быть продлен начальником органа (подразделения) по чрезвычайным ситуациям, но не более чем на один месяц с сообщением об этом заявителю.

Жалобы на применение дисциплинарных взысканий, поданные по истечении трех месяцев с момента наложения взыскания, рассмотрению не подлежат.

## Приложение 4

Начальник несет личную ответственность за своевременное рассмотрение поступивших предложений, заявлений, жалоб и принятие по ним решений.

Начальник, в компетенцию которого не входит решение вопросов, содержащихся в обращениях, направляет их не позднее пятидневного срока по команде или в другой орган (организацию), о чем сообщает заявителю.

Запрещается направлять обращения на рассмотрение начальников, действия которых обжалуются.

46. Запрещается препятствовать работникам органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям подавать обращения, налагать на них за это дисциплинарные взыскания, допускать по отношению к ним иные незаконные действия. Лица, виновные в этом, подлежат ответственности в порядке, установленном законодательством.

47. Подача обращения не освобождает работника органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям от исполнения своих служебных обязанностей, приказов и распоряжений начальников.

48. Работник органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, подавший заведомо ложное обращение, привлекается к дисциплинарной или иной ответственности в соответствии с законодательством.

## **ДИСЦИПЛИНАРНЫЙ УСТАВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

(утвержден Указом Президента  
Республики Беларусь от 29 мая 2003 № 218)  
(НРПА, 2003, № 62; 2006, № 149)  
(извлечения)

### **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Дисциплинарный устав органов внутренних дел Республики Беларусь (далее – Устав) определяет содержание служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Беларусь (далее – органы внутренних дел), обязанности начальников по ее поддержанию, порядок применения к сотрудникам органов внутренних дел поощрений и дисциплинарных взысканий, а также порядок обжалования ими решений о применении дисциплинарных взысканий.

2. Служебная дисциплина в органах внутренних дел – строгое выполнение сотрудниками органов внутренних дел своих служебных обязанностей, установленных актами законодательства, в том числе настоящим Уставом, Присягой, а также условий заключенных с ними контрактов и приказов начальников.

3. Нарушение служебной дисциплины (дисциплинарный проступок) – противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником органов внутренних дел своих служебных обязанностей, а также условий заключенного с ним контракта и приказов начальников.

4. Служебная дисциплина в органах внутренних дел обеспечивается:

- личной ответственностью каждого сотрудника органов внутренних дел за исполнение своих служебных обязанностей;

- строгим соблюдением сотрудниками органов внутренних дел правил внутреннего распорядка, порядка работы со служебной информацией, установленных правил ношения формы одежды, корректным поведением при исполнении служебных обязанностей;

- повседневной требовательностью начальников к подчиненным, умелым и правильным применением мер убеждения и принуждения;

- поддержанием каждым сотрудником органов внутренних дел уровня квалификации, необходимого для исполнения своих служебных обязанностей;

- воспитанием у сотрудников органов внутренних дел высоких моральных и профессионально-деловых качеств.

## Приложение 5

5. Начальники, которым сотрудники органов внутренних дел подчинены по службе хотя бы и временно, являются прямыми начальниками.

Ближайший к подчиненному прямой начальник является непосредственным начальником.

Сотрудники органов внутренних дел, не подчиненные друг другу по службе, могут быть старшими или младшими. Старшинство определяется специальными званиями. Старшие по специальному званию во всех случаях обязаны требовать от младших соблюдения ими служебной дисциплины, правил ношения установленной формы одежды и выполнения приветствия.

При совместном несении службы сотрудниками органов внутренних дел, не подчиненными друг другу, когда их служебные взаимоотношения не определены начальником, старший из них по должности, а при равных должностях старший по специальному званию является начальником.

6. Приказ – письменное или устное распоряжение начальника, отданное в пределах его полномочий, обязательное для исполнения подчиненными сотрудниками органов внутренних дел.

Приказ должен быть выполнен точно и в срок с представлением доклада о его выполнении начальнику, отдавшему приказ.

## Приложение 5

Приказ сотрудник органов внутренних дел получает, как правило, от своего непосредственного начальника. Если приказ получен от вышестоящего начальника, то сотрудник органов внутренних дел обязан его выполнить, известив об этом своего непосредственного начальника.

Отменить приказ имеет право только начальник, его отдавший, либо вышестоящий начальник.

7. Сотрудник органов внутренних дел в случае сомнения в правомерности полученного им для исполнения приказа обязан незамедлительно сообщить об этом в письменной форме непосредственному начальнику, а в его отсутствие – вышестоящему начальнику. Если непосредственный начальник или вышестоящий начальник письменно подтверждает этот приказ, сотрудник органов внутренних дел обязан его исполнить, за исключением случаев, когда исполнение приказа повлечет совершение преступления или административного правонарушения.

Ответственность за исполнение сотрудником органов внутренних дел неправомерного приказа несет начальник, письменно подтвердивший этот приказ.

## Приложение 5

### ОБЯЗАННОСТИ НАЧАЛЬНИКА ПО ПОДДЕРЖАНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

8. Каждый начальник несет персональную ответственность за состояние служебной дисциплины среди подчиненных. Он обязан:

постоянно подавать пример образцового соблюдения служебной дисциплины, требований законодательства, Присяги;

- обеспечивать соблюдение и исполнение подчиненными законодательства;

- уважать честь и достоинство подчиненных;

- знать морально-психологическое состояние подчиненных, изучать их индивидуальные качества, сплачивать коллектив;

- обеспечивать совершенствование профессионально-деловых качеств подчиненных, развивать и поддерживать у них сознание служебного долга;

- поощрять подчиненных за усердие и отличие по службе, формировать и поддерживать у них нетерпимое отношение к любым нарушениям служебной дисциплины, строго взыскивать с нарушителей служебной дисциплины;

- обеспечивать соблюдение подчиненными режима секретности, а также правил ношения установленной формы одежды и выполнения приветствия;

## Приложение 5

- принимать меры по предупреждению правонарушений, а в случае их совершения устанавливать причины, незамедлительно докладывая о них непосредственному начальнику.

Начальник, допустивший сокрытие правонарушений, привлекается к ответственности в соответствии с законодательством.

9. Поощрения и дисциплинарные взыскания применяются начальниками в пределах предоставленных им настоящим Уставом прав.

10. Сотрудник органов внутренних дел, временно исполняющий обязанности начальника на основании письменного приказа, пользуется в полном объеме правами этого начальника по применению поощрений и дисциплинарных взысканий.

### **ПООЩРЕНИЯ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ К СОТРУДНИКАМ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

11. К сотрудникам органов внутренних дел могут применяться следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;
- награждение ценным подарком или деньгами;
- награждение Почетной грамотой органа внутренних дел;

## Приложение 5

- награждение грамотой органа внутренних дел;
- награждение нагрудным знаком органа внутренних дел;
- присвоение очередного специального звания досрочно (за исключением специальных званий высшего начальствующего состава);
- присвоение очередного специального звания на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по занимаемой должности (за исключением специальных званий высшего начальствующего состава);
- занесение в Книгу почета органа внутренних дел;
- награждение холодным оружием.

За мужество и отвагу, проявленные при исполнении служебного долга, и другие особые заслуги сотрудники органов внутренних дел могут быть в установленном порядке представлены к награждению государственными наградами Республики Беларусь.

12. К курсантам учреждений образования Министерства внутренних дел Республики Беларусь кроме поощрений, предусмотренных пунктом 11 настоящего Устава, применяются также такие поощрения, как:

- разрешение на увольнение вне очереди из расположения учреждения образования;
- повышение размера стипендии.

## **ПРАВА НАЧАЛЬНИКОВ ПО ПРИМЕНЕНИЮ ПООЩРЕНИЙ**

13. Министр внутренних дел Республики Беларусь (далее – Министр) в отношении сотрудников органов внутренних дел имеет право применять все поощрения, предусмотренные п. 11 Устава, за исключением присвоения очередных специальных званий полковника милиции, полковника внутренней службы досрочно и на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по занимаемой должности.

14. Заместители Министра в отношении сотрудников органов внутренних дел имеют право применять все поощрения, предусмотренные п. 11 Устава, за исключением присвоения лицам среднего и старшего начальствующего состава очередного специального звания досрочно, очередного специального звания на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по занимаемой должности, а также награждения холодным оружием.

15. Начальники главного управления внутренних дел Минского городского исполнительного комитета, управлений внутренних дел областных исполнительных комитетов, управления внутренних дел на транспорте, учреждений образования Министерства внутренних дел Республики Беларусь имеют право применять к подчиненным сотрудникам органов внутренних дел следующие поощрения:

## Приложение 5

- объявление благодарности;
- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;
- награждение ценным подарком или деньгами;
- награждение Почетной грамотой органа внутренних дел;
- награждение грамотой органа внутренних дел;
- награждение нагрудным знаком органа внутренних дел;
- присвоение очередного специального звания досрочно лицам младшего начальствующего состава;
- присвоение очередного специального звания на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по занимаемой должности, лицам младшего начальствующего состава;
- занесение в Книгу почета органа внутренних дел.

Начальники учреждений образования Министерства внутренних дел Республики Беларусь имеют также право применять к курсантам данных учреждений такие поощрения, как:

- разрешение на увольнение вне очереди из расположения учреждения образования;
- повышение размера стипендии.

16. Начальники управлений (отделов) внутренних дел городских (районных) исполнительных комитетов, местных администраций районов в городах,

## Приложение 5

отделов внутренних дел на транспорте имеют право применять к подчиненным сотрудникам органов внутренних дел следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;
- награждение ценным подарком или деньгами.

17. Права других начальников по применению поощрений к подчиненным сотрудникам органов внутренних дел определяются Министром.

18. Начальник имеет право ходатайствовать перед вышестоящим начальником о применении им к подчиненным соответствующих поощрений, предусмотренных п. 11, 12 Устава.

### **ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ ПООЩРЕНИЙ**

19. При определении вида поощрения начальник принимает во внимание успешность и добросовестность исполнения сотрудником органов внутренних дел своих служебных обязанностей, продолжительность и безупречность службы, выполнение им заданий особой важности и сложности.

20. К сотрудникам органов внутренних дел, имеющим дисциплинарные взыскания, поощрение может применяться только в виде досрочного снятия дисциплинарного взыскания.

## Приложение 5

21. Досрочное снятие дисциплинарного взыскания производится начальником, которым данное взыскание было применено, или вышестоящим начальником.

Досрочное снятие дисциплинарного взыскания оформляется приказом, о чем сотруднику органов внутренних дел объявляется лично.

Досрочное снятие дисциплинарного взыскания в виде понижения в специальном звании на одну ступень осуществляется до истечения одного года со дня понижения в специальном звании при положительной характеристике сотрудника органов внутренних дел и независимо от занимаемой им штатной должности. Досрочное снятие данного дисциплинарного взыскания влечет восстановление в прежнем специальном звании.

До восстановления сотрудника органов внутренних дел в прежнем специальном звании повторное понижение в специальном звании не допускается.

Досрочное снятие с сотрудника органов внутренних дел дисциплинарного взыскания в виде понижения в должности осуществляется до истечения одного года со дня понижения в должности без восстановления в ранее занимаемой должности.

Одновременно с сотрудника органов внутренних дел может быть снято только одно дисциплинарное взыскание.

## Приложение 5

22. Поощрения в виде объявления благодарности, награждения Почетной грамотой (грамотой) органа внутренних дел могут применяться как к отдельному сотруднику органов внутренних дел, так и в отношении органа внутренних дел.

23. Поощрение в виде присвоения очередного специального звания досрочно применяется:

- за мужество и самоотверженность, проявленные при исполнении служебного долга, – независимо от срока выслуги в предыдущем специальном звании;

- за достижение высоких результатов в службе и образцовое выполнение служебных обязанностей – по истечении не менее половины установленного срока выслуги в предыдущем специальном звании.

Очередное специальное звание присваивается досрочно в пределах звания, предусмотренного по занимаемой должности.

Очередные специальные звания присваиваются досрочно не более двух раз за время службы в органах внутренних дел.

24. Поощрение в виде присвоения очередного специального звания на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по занимаемой должности, может применяться один раз за период службы по истечении установленного срока выслуги в специальном звании за достижение высоких результатов в

## Приложение 5

службе и образцовое выполнение служебных обязанностей.

25. Награждение холодным оружием может производиться только один раз за время службы в органах внутренних дел в порядке, установленном законодательством.

26. Применение поощрений оформляется приказами. Поощрения объявляются сотрудникам органов внутренних дел лично или перед строем, на совещании (собрании). Благодарность, а также снятие дисциплинарного взыскания, наложенного устно, могут быть объявлены как в приказе, так и в устной форме.

Вручение поощренным сотрудникам органов внутренних дел ценных подарков, денег, Почетной грамоты (грамоты), нагрудного знака органа внутренних дел, как правило, производится в торжественной обстановке.

27. Учет поощрений ведется в порядке, установленном Министром.

### **ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ К СОТРУДНИКАМ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

28. К сотрудникам органов внутренних дел могут применяться следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- строгий выговор;
- лишение нагрудного знака органа внутренних дел;
- исключение из Книги почета органа внутренних дел;
- понижение в специальном звании на одну ступень;
- понижение в должности;
- увольнение из органов внутренних дел.

29. К курсантам учреждений образования Министерства внутренних дел Республики Беларусь кроме дисциплинарных взысканий, предусмотренных п. 28 Устава, могут применяться также такие дисциплинарные взыскания, как:

- лишение права на увольнение из расположения учреждения образования на срок до одного месяца;
- назначение вне очереди в наряд по службе (за исключением назначения в караул или дежурным по подразделению);
- лишение права на повышение размера стипендии.

## Приложение 5

### ПРАВА НАЧАЛЬНИКОВ ПО ПРИМЕНЕНИЮ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ

30. Министр в отношении сотрудников органов внутренних дел имеет право применять все дисциплинарные взыскания, предусмотренные п. 28 Устава, за исключением:

- понижения в специальном звании на одну ступень сотрудников органов внутренних дел, имеющих специальные звания полковника милиции, полковника внутренней службы, а также специальные звания высшего начальствующего состава или занимающих должности высшего начальствующего состава;

- понижения в должности сотрудников органов внутренних дел, назначенных на эти должности Президентом Республики Беларусь;

- увольнения из органов внутренних дел сотрудников органов внутренних дел, имеющих специальные звания высшего начальствующего состава или занимающих должности, назначение на которые (освобождение от которых) осуществляется Президентом Республики Беларусь.

31. Заместители Министра в отношении сотрудников органов внутренних дел имеют право применять все дисциплинарные взыскания, предусмотренные п. 28 Устава, за исключением понижения в специальном звании на одну ступень, понижения в должности

и увольнения из органов внутренних дел лиц старшего начальствующего состава.

32. Начальники главного управления внутренних дел Минского городского исполнительного комитета, управлений внутренних дел областных исполнительных комитетов, управления внутренних дел на транспорте, учреждений образования Министерства внутренних дел Республики Беларусь имеют право применять к подчиненным сотрудникам органов внутренних дел следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- строгий выговор;
- лишение нагрудного знака органа внутренних дел;
- исключение из Книги почета органа внутренних дел;
- понижение в специальном звании на одну ступень лиц младшего и среднего начальствующего состава;
- понижение в должности лиц младшего и среднего начальствующего состава (за исключением сотрудников органов внутренних дел, назначенных на должности вышестоящим начальником);
- увольнение из органов внутренних дел лиц рядового, младшего и среднего начальствующего состава.

Начальники учреждений образования Министерства внутренних дел Республики Беларусь имеют

## Приложение 5

также право применять к курсантам данных учреждений такие дисциплинарные взыскания, как:

- лишение права на увольнение из расположения учреждения образования на срок до одного месяца;
- назначение вне очереди в наряд по службе (за исключением назначения в караул или дежурным по учреждению образования);
- лишение права на повышение размера стипендии.

33. Начальники управлений (отделов) внутренних дел городских (районных) исполнительных комитетов, местных администраций районов в городах, отделов внутренних дел на транспорте имеют право применять к подчиненным сотрудникам органов внутренних дел следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- строгий выговор;
- понижение в должности лиц младшего начальствующего состава;
- увольнение из органов внутренних дел лиц рядового и младшего начальствующего состава.

34. Права других начальников по применению дисциплинарных взысканий к сотрудникам органов внутренних дел определяются Министром.

35. Если начальник признает предоставленные ему права по применению дисциплинарных взысканий недостаточными, то он может ходатайствовать о применении к виновному дисциплинарного взыскания вышестоящим начальником.

36. Вышестоящий начальник имеет право отменить или изменить в пределах предоставленных ему прав дисциплинарное взыскание, примененное нижестоящим начальником, если установит, что оно не соответствует тяжести совершенного сотрудником органов внутренних дел дисциплинарного проступка. Применение более строгого дисциплинарного взыскания не допускается, если вопрос об отмене или изменении дисциплинарного взыскания рассматривается по жалобе сотрудника органов внутренних дел.

37. Начальник, превысивший предоставленные ему права или применивший дисциплинарное взыскание, не предусмотренное Уставом, несет ответственность, установленную законодательством, а дисциплинарное взыскание подлежит отмене.

## **ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ**

38. При нарушении сотрудником органов внутренних дел дисциплины начальник должен выяснить причины и обстоятельства совершения дисциплинарного проступка, его тяжесть и последствия и в случае

## Приложение 5

необходимости применить к виновному сотруднику органов внутренних дел дисциплинарное взыскание.

39. По фактам нарушения дисциплины при необходимости проводится служебная проверка, порядок организации и проведения которой определяется Министром.

Дисциплинарное взыскание в виде увольнения из органов внутренних дел применяется только на основании материалов служебной проверки.

Если в результате служебной проверки обнаружено, что сотрудник органов внутренних дел совершил деяние, содержащее признаки преступления, начальник обязан незамедлительно, но не позднее трех дней, передать полученные материалы в органы уголовного преследования.

40. При применении дисциплинарного взыскания не допускается грубость и унижение личного достоинства сотрудника органов внутренних дел.

41. Применение к сотруднику органов внутренних дел дисциплинарного взыскания не освобождает его от других видов ответственности, предусмотренных законодательством.

42. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

## Приложение 5

Запрещается за один и тот же дисциплинарный проступок направлять материалы на рассмотрение товарищеского суда и одновременно подвергать виновного дисциплинарному взысканию.

43. До применения дисциплинарного взыскания от сотрудника органов внутренних дел, привлекаемого к дисциплинарной ответственности, должно быть истребовано письменное объяснение. При необходимости проводится служебная проверка указанных в данном письменном объяснении сведений.

Отказ сотрудника органов внутренних дел от дачи письменного объяснения по существу совершенного им дисциплинарного проступка не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Такой отказ оформляется актом.

44. При выборе вида дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть и последствия дисциплинарного проступка, причины и обстоятельства его совершения, предшествующая служба сотрудника органов внутренних дел.

45. Дисциплинарное взыскание в виде увольнения из органов внутренних дел может быть применено к сотруднику органов внутренних дел за грубое либо систематическое нарушение дисциплины или в связи с совершением проступков, дискредитирующих звание сотрудника органов внутренних дел.

## Приложение 5

Систематическим нарушением дисциплины является повторное совершение в течение года сотрудником органов внутренних дел, имеющим дисциплинарное взыскание, дисциплинарного проступка.

46. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни сотрудника органов внутренних дел, пребывания его в отпуске или командировке.

Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда об этом проступке стало известно начальнику.

В случае проведения служебной проверки, возбуждения уголовного дела или производства по делу об административном правонарушении дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня утверждения заключения по материалам служебной проверки, прекращения уголовного дела или производства по делу об административном правонарушении.

Дисциплинарное взыскание в связи с ходатайством товарищеского суда должно быть применено не позднее месячного срока с момента поступления решения этого суда соответствующему начальнику.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено во время болезни сотрудника органов внутренних дел, в период его нахождения в отпуске или

## Приложение 5

командировке, а также если со дня совершения дисциплинарного проступка прошло более шести месяцев (по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности – более двух лет) со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу или делу об административном правонарушении.

47. Применение дисциплинарного взыскания оформляется приказом начальника. Замечание, выговор, лишение права на увольнение из расположения учреждения образования Министерства внутренних дел Республики Беларусь, назначение вне очереди в наряд по службе могут быть объявлены устно.

Дисциплинарное взыскание, объявленное приказом, может быть снято только приказом.

Приказ о дисциплинарном взыскании с указанием оснований его применения объявляется сотруднику органов внутренних дел под расписку в десятидневный срок.

Сотрудник органов внутренних дел, не ознакомленный в установленном порядке с приказом о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Отказ сотрудника органов внутренних дел от ознакомления с приказом оформляется актом.

48. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания сотрудник органов внутренних

## **Приложение 5**

дел не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. При этом дисциплинарное взыскание погашается без издания приказа.

Дисциплинарное взыскание, объявленное устно, считается снятым по окончании одного месяца со дня его объявления.

49. Все дисциплинарные взыскания, за исключением объявленных устно, подлежат учету.

Учет дисциплинарных взысканий ведется в порядке, установленном Министром.

### **ПОРЯДОК ОБЖАЛОВАНИЯ РЕШЕНИЙ О ПРИМЕНЕНИИ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ**

50. В случае несогласия с решением о применении дисциплинарного взыскания сотрудник органов внутренних дел вправе обжаловать это решение вышестоящему начальнику в течение трех месяцев со дня ознакомления его под расписку с приказом о применении дисциплинарного взыскания, а затем в суд.

Жалоба на решение о применении дисциплинарного взыскания подается в суд после обжалования этого решения вышестоящему начальнику. Вышестоящий начальник обязан всесторонне и полно рассмотреть жалобу и вынести решение безотлагательно, но не позднее одного месяца со дня ее поступления, о чем

## Приложение 5

письменно уведомить сотрудника органов внутренних дел, подавшего жалобу, и начальника, действия которого обжалуются. В случае если жалоба требует срочного рассмотрения или принятия мер, она рассматривается незамедлительно.

Запрещается передавать жалобу на рассмотрение начальнику, действия которого обжалуются.

Жалоба может быть подана в суд в месячный срок, исчисляемый со дня получения сотрудником органов внутренних дел отказа вышестоящего начальника в удовлетворении жалобы или со дня истечения месячного срока после подачи жалобы, если сотрудником органов внутренних дел не был получен на нее ответ.

В случае пропуска указанных сроков по уважительным причинам эти сроки могут быть восстановлены вышестоящим начальником, на разрешение которого поступила жалоба, или судом.

51. Обжалование решения о применении дисциплинарного взыскания не приостанавливает исполнения этого взыскания.

**О ПРАВАХ НАЧАЛЬНИКОВ  
ПО ПРИМЕНЕНИЮ ПООЩРЕНИЙ  
И ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ  
К ПОДЧИНЕННЫМ СОТРУДНИКАМ  
ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

(приказ Министерства внутренних дел  
Республики Беларусь от 15 марта 2005 г. № 77)  
(НРПА, 2005, № 53; 2007, № 133)  
(извлечения)

В соответствии с п. 17 и 34 Дисциплинарного устава органов внутренних дел Республики Беларусь, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 29 мая 2003 г. № 218,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Предоставить право начальникам, указанным в настоящем пункте, применять к подчиненным сотрудникам органов внутренних дел следующие поощрения и дисциплинарные взыскания:

1.1. начальнику Департамента охраны Министерства внутренних дел Республики Беларусь (далее – Департамент охраны):

- поощрения, предусмотренные п. 15 Дисциплинарного устава органов внутренних дел Республики Беларусь, утвержденного Указом Президента Рес-

публики Беларусь от 29 мая 2003 г. № 218 (НРПА, 2003, № 62);

- дисциплинарные взыскания, предусмотренные п. 32 Дисциплинарного устава;

1.2. начальникам областных, Минского городского управлений, управления по охране дипломатических представительств и консульских учреждений иностранных государств Департамента охраны:

- объявление благодарности;
- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;
- награждение ценным подарком или деньгами;
- награждение грамотой органа внутренних дел;
- замечание;
- выговор;
- строгий выговор;
- понижение в специальном звании на одну ступень лиц младшего начальствующего состава;
- понижение в должности лиц младшего начальствующего состава (за исключением сотрудников, назначенных на должности вышестоящим начальником);
- увольнение из органов внутренних дел лиц рядового и младшего начальствующего состава;

1.3. начальникам отделов (отделений) в районах, городах, районах в городах, иных населенных пун-

## Приложение 6

ктах; командирам отдельных (отдельных специальных) батальонов милиции Департамента охраны:

- объявление благодарности;
- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;
- награждение ценным подарком или деньгами;
- замечание;
- выговор;
- строгий выговор;

1.4. начальнику учебного кинологогического центра Департамента охраны:

- объявление благодарности;
- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;
- замечание;
- выговор;
- строгий выговор;

1.5. начальнику Департамента исполнения наказаний Министерства внутренних дел Республики Беларусь (далее – Департамент исполнения наказаний):

- поощрения, предусмотренные п. 15 Дисциплинарного устава;
- дисциплинарные взыскания, предусмотренные п. 32 Дисциплинарного устава;

1.6. начальникам управлений Департамента исполнения наказаний по областям, начальнику уп-

## Приложение 6

правления Департамента исполнения наказаний по г. Минску и Минской области:

- объявление благодарности;
- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;
- награждение ценным подарком или деньгами;
- замечание;
- выговор;
- строгий выговор;
- понижение в специальном звании на одну ступень лиц младшего начальствующего состава;
- понижение в должности лиц младшего начальствующего состава (за исключением сотрудников, назначенных на должности вышестоящим начальником);
- увольнение из органов внутренних дел лиц рядового и младшего начальствующего состава;

1.7. начальникам исправительных учреждений, следственных изоляторов, лечебно-трудовых профилакториев, директорам республиканских унитарных производственных предприятий уголовно-исполнительной системы:

- объявление благодарности;
- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;
- награждение ценным подарком или деньгами;
- замечание;

## Приложение 6

- выговор;

- строгий выговор;

- понижение в должности лиц младшего начальствующего состава (за исключением сотрудников, назначенных на должности вышестоящим начальником);

- увольнение из органов внутренних дел лиц рядового и младшего начальствующего состава;

1.8. начальнику Департамента финансов и тыла Министерства внутренних дел Республики Беларусь:

- объявление благодарности;

- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;

- награждение ценным подарком или деньгами;

- замечание;

- выговор;

- строгий выговор;

- понижение в специальном звании на одну ступень лиц младшего и среднего начальствующего состава;

- понижение в должности лиц младшего и среднего начальствующего состава (за исключением сотрудников, назначенных на должности вышестоящим начальником);

- увольнение из органов внутренних дел лиц рядового, младшего и среднего начальствующего состава;

1.9. начальнику Департамента по гражданству и миграции Министерства внутренних дел Республики Беларусь:

- объявление благодарности;
- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;
- награждение ценным подарком или деньгами;
- замечание;
- выговор;
- строгий выговор;

1.9-1. начальнику главного управления собственной безопасности Министерства внутренних дел Республики Беларусь:

- объявление благодарности (устно);
- досрочное снятие дисциплинарного взыскания, наложенного устно;
- награждение ценным подарком или деньгами;
- замечание (устно);
- выговор (устно);

1.10. начальнику главного управления оперативно-розыскной деятельности Министерства внутренних дел Республики Беларусь:

- объявление благодарности;
- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;
- награждение ценным подарком или деньгами;

## Приложение 6

- замечание;

- выговор;

- строгий выговор;

- понижение в специальном звании на одну ступень лиц младшего и среднего начальствующего состава;

- понижение в должности лиц младшего и среднего начальствующего состава (за исключением сотрудников подразделений главного управления, назначаемых на должности вышестоящим начальником);

- увольнение из органов внутренних дел лиц рядового, младшего и среднего начальствующего состава;

1.11. начальникам областных управлений главного управления оперативно-розыскной деятельности Министерства внутренних дел Республики Беларусь:

- объявление благодарности;

- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;

- награждение ценным подарком или деньгами;

- замечание;

- выговор;

- строгий выговор;

1.12. начальникам межрайонных отделов главного управления оперативно-розыскной деятельности Министерства внутренних дел Республики Беларусь:

- объявление благодарности (устно);

## Приложение 6

- досрочное снятие дисциплинарного взыскания, наложенного устно;

- замечание (устно);

- выговор (устно);

1.13. заместителям начальников главного управления внутренних дел Минского горисполкома (далее – ГУВД), управлений внутренних дел облисполкомов (далее – УВД облисполкомов) и управления внутренних дел на транспорте (далее – УВДТ):

- объявление благодарности (устно);

- досрочное снятие дисциплинарного взыскания, наложенного устно;

- замечание (устно);

- выговор (устно);

1.14. командиру полка милиции специального назначения ГУВД, командирам полков патрульно-постовой службы милиции ГУВД, УВД облисполкомов, УВДТ, отдельных батальонов патрульно-постовой службы милиции УВД облисполкомов:

- объявление благодарности;

- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;

- награждение ценным подарком или деньгами;

- замечание;

- выговор;

- строгий выговор;

## Приложение 6

- понижение в должности лиц младшего начальствующего состава;

- увольнение из органов внутренних дел лиц рядового и младшего начальствующего состава;

1.15. командирам батальонов дорожно-патрульной службы государственной автомобильной инспекции (далее – ГАИ) УВД облисполкомов:

- объявление благодарности;
- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;
- награждение ценным подарком или деньгами;
- замечание;
- выговор;
- строгий выговор;

1.16. командиру специального подразделения по борьбе с терроризмом «Алмаз», начальникам специального подразделения дорожно-патрульной службы «Стрела», приемников-распределителей ГУВД, УВД облисполкомов, изоляторов для временного содержания лиц, задержанных и заключенных под стражу ГУВД, УВД облисполкомов, специальных подразделений по конвоированию ГУВД, УВД облисполкомов, отделений внутренних дел на транспорте:

- объявление благодарности (устно);
- досрочное снятие дисциплинарного взыскания, наложенного устно;

- замечание (устно);
- выговор (устно);

1.17. заместителям начальников управлений (отделов) внутренних дел городских (районных) исполнительных комитетов, местных администраций районов в городах, отделов (отделений) внутренних дел на транспорте; заместителям командира полка милиции специального назначения ГУВД, командиров полков патрульно-постовой службы милиции ГУВД, УВД облисполкомов, УВДТ, отдельных батальонов патрульно-постовой службы милиции УВД облисполкомов, батальонов дорожно-патрульной службы ГАИ УВД облисполкомов:

- объявление благодарности (устно);
- досрочное снятие дисциплинарного взыскания, наложенного устно;
- замечание (устно);
- выговор (устно);

1.18. командирам рот полка милиции специального назначения ГУВД, полков патрульно-постовой службы милиции ГУВД, УВД облисполкомов, УВДТ; заместителям командиров отдельных батальонов патрульно-постовой службы милиции УВД облисполкомов, батальонов дорожно-патрульной службы ГАИ УВД облисполкомов:

- объявление благодарности (устно);

## Приложение 6

- досрочное снятие дисциплинарного взыскания, наложенного устно;

- замечание (устно);

- выговор (устно);

1.19. заместителям командиров рот, взводов, командирам отделений, полка милиции специального назначения ГУВД, полков патрульно-постовой службы милиции ГУВД, УВД облисполкомов, УВДТ:

- объявление благодарности (устно);

- досрочное снятие дисциплинарного взыскания, наложенного устно;

- замечание (устно);

1.20. заместителям начальников учреждений образования Министерства внутренних дел Республики Беларусь (далее – учреждения образования), начальникам факультетов учреждений образования:

- объявление благодарности (устно);

- досрочное снятие дисциплинарного взыскания, наложенного устно;

- к курсантам учреждений образования кроме указанных поощрений может применяться разрешение на увольнение вне очереди из расположения учреждения образования до 3 суток;

- замечание (устно);

- выговор (устно);

## Приложение 6

- к курсантам учреждений образования кроме указанных дисциплинарных взысканий могут применяться:

- лишение права на увольнение из расположения учреждения образования на срок до 1 месяца;

- назначение вне очереди в наряд по службе – до 5 нарядов;

1.21. заместителям начальников факультетов учреждений образования:

- объявление благодарности (устно);

- досрочное снятие дисциплинарного взыскания, наложенного устно;

- к курсантам учреждений образования кроме указанных поощрений может применяться разрешение на увольнение вне очереди из расположения учреждения образования до 3 суток;

- замечание (устно);

- выговор (устно);

- к курсантам учреждений образования кроме указанных дисциплинарных взысканий могут применяться:

- лишение права на увольнение из расположения учреждения образования на срок до 1 месяца;

- назначение вне очереди в наряд по службе – до 4 нарядов;

## Приложение 6

1.22. начальникам курсов учреждений образования:

- объявление благодарности (устно);
- досрочное снятие дисциплинарного взыскания, наложенного устно;
- разрешение на увольнение вне очереди из расположения учреждения образования до 3 суток;
- замечание (устно);
- выговор (устно);
- лишение права на увольнение из расположения учреждения образования на срок до 3 недель;
- назначение вне очереди в наряд по службе – до 3 нарядов;

1.23. заместителям начальников курсов учреждений образования:

- объявление благодарности (устно);
- досрочное снятие дисциплинарного взыскания, наложенного устно;
- разрешение на увольнение вне очереди из расположения учреждения образования до 1 суток;
- замечание (устно);
- выговор (устно);
- лишение права на увольнение из расположения учреждения образования на срок до 2 недель;

## Приложение 6

назначение вне очереди в наряд по службе – до 2 нарядов;

1.24. старшинам курсов, командирам взводов (групп), отделений, заместителям командиров взводов (групп) учреждений образования:

- объявление благодарности (устно);
- досрочное снятие дисциплинарного взыскания, наложенного устно;
- замечание (устно);
- назначение вне очереди в наряд по службе – 1 наряд.

2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на главное управление кадров Министерства внутренних дел Республики Беларусь и управление собственной безопасности Министерства внутренних дел Республики Беларусь.

## **ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СУДЕЙ ОБЩИХ И ХОЗЯЙСТВЕННЫХ СУДОВ**

(извлечения из главы 11  
Кодекса Республики Беларусь  
о судоустройстве и статусе судей  
от 29 июня 2006 г.)  
(НРПА, 2006, № 107; 2007, № 4)

**Статья 111. Основания для привлечения судьи к дисциплинарной ответственности.**

Судья может быть привлечен к дисциплинарной ответственности:

- за нарушение требований законодательства при осуществлении правосудия;
- за нарушение Кодекса чести судьи Республики Беларусь;
- за несоблюдение судьями правил внутреннего трудового распорядка, совершение иного служебного проступка.

Отмена или изменение судебного постановления не влекут за собой ответственности судьи, участвовавшего в вынесении указанного судебного постановления, за исключением случая, когда установлено

преднамеренное вынесение незаконного судебного постановления.

**Статья 112. Виды дисциплинарных взысканий.**

Видами дисциплинарных взысканий являются:

- замечание;
- выговор;
- предупреждение о неполном служебном соответствии;
- понижение в квалификационном классе судьи на срок до шести месяцев;
- освобождение от должности.

При наложении взыскания учитываются характер нарушения и его последствия, тяжесть проступка, личность судьи, степень его вины.

**Статья 113. Сроки наложения дисциплинарных взысканий.**

Судья может быть подвергнут дисциплинарному взысканию не позднее двух месяцев со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни или пребывания в отпуске, но не позднее шести месяцев со дня его совершения.

Если в течение одного года со дня наложения дисциплинарного взыскания судья не будет подвергнут

## Приложение 7

новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

По истечении шести месяцев со дня наложения взыскания по представлению лица, возбудившего дисциплинарное производство, а также по инициативе председателя соответствующего суда, наложившего дисциплинарное взыскание, оно может быть снято досрочно при безупречном поведении судьи и добросовестном отношении его к исполнению своих обязанностей.

Если судья, имеющий дисциплинарное взыскание, будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то сроки, предусмотренные частями второй и третьей настоящей статьи, начинают течь со дня наложения последнего дисциплинарного взыскания.

### **Статья 114. Органы, осуществляющие дисциплинарное производство.**

Дисциплинарное производство в отношении судей общих и хозяйственных судов Республики Беларусь за совершение ими дисциплинарных проступков, за исключением проступков, выразившихся в несоблюдении судьями правил внутреннего трудового распорядка, осуществляется квалификационными коллегиями судей.

Квалификационная коллегия судей Верховного Суда Республики Беларусь осуществляет дисципли-

## Приложение 7

нарное производство в отношении судей Верховного Суда Республики Беларусь (кроме Председателя Верховного Суда Республики Беларусь), председателей, заместителей председателей областных (Минского городского), Белорусского военного судов, членов квалификационной коллегии судей Верховного Суда Республики Беларусь и квалификационных коллегий судей областных (Минского городского) судов, военных судов.

Квалификационные коллегии судей областных (Минского городского) судов осуществляют дисциплинарное производство в отношении судей областных (Минского городского) судов (кроме председателей, заместителей председателей областных (Минского городского) судов и членов соответствующей квалификационной коллегии судей), судей районных (городских) и специализированных судов.

Квалификационная коллегия судей военных судов осуществляет дисциплинарное производство в отношении судей Белорусского военного и межгарнизонных военных судов (кроме Председателя, заместителя Председателя Белорусского военного суда и членов квалификационной коллегии судей военных судов).

Квалификационная коллегия судей хозяйственных судов осуществляет дисциплинарное производство в отношении судей хозяйственных судов (кроме

## **Приложение 7**

Председателя Высшего Хозяйственного Суда Республики Беларусь).

Дисциплинарное производство в отношении судей общих и хозяйственных судов Республики Беларусь за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка осуществляется председателями соответствующих судов в соответствии с законодательством Республики Беларусь о труде.

### **Статья 115. Право возбуждения дисциплинарного производства.**

Право возбуждения дисциплинарного производства принадлежит:

Президенту Республики Беларусь – в отношении всех судей;

Председателю Верховного Суда Республики Беларусь – в отношении всех судей общих судов;

Председателю Высшего Хозяйственного Суда Республики Беларусь – в отношении всех судей хозяйственных судов;

Министру юстиции Республики Беларусь – в отношении судей общих и хозяйственных судов, за исключением председателей, заместителей председателей и судей Верховного Суда Республики Беларусь и Высшего Хозяйственного Суда Республики Беларусь;

## Приложение 7

председателям областных (Минского городского), Белорусского военного судов – в отношении судей соответствующих областных (Минского городского), районных (городских) и специализированных судов, Белорусского военного и межгарнизонных военных судов;

председателям хозяйственных судов областей (города Минска), специализированных хозяйственных судов – в отношении судей соответствующих хозяйственных судов областей (города Минска), специализированных хозяйственных судов;

начальникам управлений юстиции соответствующих областных (Минского городского) исполнительных комитетов – в отношении судей соответствующих районных (городских) и специализированных судов.

### **Статья 116. Порядок подготовки к рассмотрению дел о дисциплинарной ответственности.**

Лицо, возбуждающее дисциплинарное производство, предварительно проверяет сведения о дисциплинарном проступке судьи путем получения от него и иных лиц письменных объяснений, истребования материалов судебных дел и ознакомления с ними. При этом судья вправе представить дополнительные объяснения или заявить ходатайство о проведении дополнительной проверки. Отказ в ходатайстве со-

## Приложение 7

общается в письменной форме. Отказ судьи от дачи письменного объяснения не является препятствием к возбуждению дисциплинарного производства.

О возбуждении дисциплинарного производства Президент Республики Беларусь издает распоряжение, Министр юстиции Республики Беларусь и начальники управлений юстиции областных (Минского городского) исполнительных комитетов издают приказы, Председатель Верховного Суда Республики Беларусь, Председатель Высшего Хозяйственного Суда Республики Беларусь, председатели областных (Минского городского), Белорусского военного судов, хозяйственных судов областей (города Минска), специализированных хозяйственных судов принимают постановления.

В распоряжении (приказе, постановлении) должны быть указаны основания для возбуждения дисциплинарного производства.

Распоряжение (приказ, постановление) направляется с необходимыми материалами в соответствующую квалификационную коллегия судей.

Распоряжение (приказ, постановление) о возбуждении дисциплинарного производства может быть отозвано возбуждившим его лицом до начала осуществления квалификационной коллегией судей дисциплинарного производства.

## Приложение 7

Судья, в отношении которого распоряжение (приказ, постановление) о возбуждении дисциплинарного производства отзывается, вправе потребовать осуществления квалификационной коллегией судей дисциплинарного производства.

До начала осуществления квалификационной коллегией судей дисциплинарного производства при необходимости производится дополнительная проверка оснований для привлечения судьи к дисциплинарной ответственности, проведение которой председатель квалификационной коллегии судей поручает одному из членов коллегии.

В случае проведения дополнительной проверки оснований для привлечения судьи к дисциплинарной ответственности сроки, предусмотренные ст. 113 настоящего Кодекса, приостанавливаются.

По представлению председателя квалификационной коллегии судей в проведении проверки могут принимать участие работники соответствующих судов и управлений юстиции соответствующих областных (Минского городского) исполнительных комитетов.

В необходимых случаях истребуются дополнительные документы и материалы.

## Приложение 7

### **Статья 117. Сроки осуществления дисциплинарного производства.**

Дисциплинарное производство в отношении судьи должно быть осуществлено не позднее чем в месячный срок со дня его поступления в квалификационную коллегия судей, не считая времени дополнительной проверки, предусмотренной статьей 116 настоящего Кодекса.

Участие судьи, в отношении которого возбуждено дисциплинарное производство, при осуществлении дисциплинарного производства квалификационной коллегией судей является обязательным. Дисциплинарное производство может быть осуществлено в отсутствие судьи в случае его повторной неявки в квалификационную коллегия судей без уважительных причин.

В дисциплинарном производстве участвуют должностное лицо, возбудившее дисциплинарное производство, или его представитель. При осуществлении дисциплинарного производства могут присутствовать и другие судьи.

Заседание квалификационной коллегии судей оформляется протоколом. По итогам дисциплинарного производства квалификационная коллегия судей принимает заключение в совещательной комнате.

**Статья 118. Заключение по результатам дисциплинарного производства.**

Квалификационная коллегия судей может принять заключение, имеющее рекомендательный характер, о наличии оснований для:

- наложения дисциплинарных взысканий, предусмотренных абзацами вторым – четвертым части первой ст. 112 настоящего Кодекса;
- понижения в квалификационном классе на срок до шести месяцев;
- освобождения судьи от должности;
- прекращения дисциплинарного производства.

Материалы по результатам дисциплинарного производства направляются квалификационными коллегиями судей с их заключениями для принятия решений председателям соответствующих судов.

В случае принятия заключения, предусмотренного абзацами третьим и четвертым части первой настоящей статьи, соответствующая квалификационная коллегия судей направляет его вместе с материалами дисциплинарного производства лицам, уполномоченным вносить соответствующее представление Президенту Республики Беларусь в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Заключение по результатам дисциплинарного производства принимается большинством голосов членов

## Приложение 7

квалификационной коллегии судей, участвовавших в дисциплинарном производстве, излагается в письменной форме и подписывается председательствующим и членами квалификационной коллегии судей.

Председательствующий или член коллегии, имеющий особое мнение, вправе изложить его в письменной форме. Особое мнение прилагается к материалам по дисциплинарному производству.

Заключение по результатам дисциплинарного производства в отношении судьи оглашается на заседании коллегии.

В заключении по результатам дисциплинарного производства должны быть указаны наименование квалификационной коллегии судей, ее состав; место и время осуществления дисциплинарного производства; должность, фамилия, имя, отчество судьи, в отношении которого осуществляется дисциплинарное производство; должность, фамилия, имя, отчество лица, возбудившего дисциплинарное производство; обстоятельства дисциплинарного производства, объяснения судьи и данные о его личности; мотивы принятия заключения.

### **Статья 119. Решения по результатам рассмотрения дел о дисциплинарной ответственности судей**

Решения по результатам рассмотрения дел о дисциплинарной ответственности судей принимаются:

## Приложение 7

- председателями областных (Минского городского), Белорусского военного судов – в отношении заместителей председателей и судей этих судов, а также председателей, заместителей председателей и судей районных (городских), специализированных, межгарнизонных военных судов;

- Председателем Верховного Суда Республики Беларусь – в отношении заместителей Председателя и судей Верховного Суда Республики Беларусь, председателей областных (Минского городского), Белорусского военного судов;

- председателями хозяйственных судов областей (города Минска), специализированных судов – в отношении заместителей председателей и судей этих судов;

- Председателем Высшего Хозяйственного Суда Республики Беларусь – в отношении заместителей Председателя и судей Высшего Хозяйственного Суда Республики Беларусь, председателей хозяйственных судов областей (города Минска), специализированных судов.

По результатам рассмотрения дел о дисциплинарной ответственности судей председатели судов принимают одно из следующих решений:

- о наложении дисциплинарных взысканий, предусмотренных абзацами вторым – четвертым части первой ст. 112 настоящего Кодекса;

## Приложение 7

- о прекращении дисциплинарного производства.

Решения о наложении дисциплинарных взысканий, предусмотренных абзацами пятым и шестым части первой ст. 112 настоящего Кодекса, принимаются Президентом Республики Беларусь.

Копия решения по делу о дисциплинарной ответственности в трехдневный срок с момента его вынесения направляется судьё, в отношении которого вынесено указанное решение, и лицу, возбудившему дисциплинарное производство, а в отношении судей Верховного Суда Республики Беларусь, Высшего Хозяйственного Суда Республики Беларусь – Президенту Республики Беларусь и в Совет Республики Национального собрания Республики Беларусь. Копия решения приобщается к личному делу судьи.

### **Статья 120. Основания для прекращения дисциплинарного производства.**

Дисциплинарное производство прекращается:

- при отсутствии оснований для привлечения судьи к дисциплинарной ответственности;

- при пропуске сроков привлечения к дисциплинарной ответственности, предусмотренных ст. 113 настоящего Кодекса;

- при нецелесообразности наложения дисциплинарного взыскания в случае, если есть возможность ограничиться рассмотрением дисциплинарного про-

изводства на заседании соответствующей квалификационной коллегии судей.

**Статья 121. Обжалование решений о наложении дисциплинарного взыскания.**

Решения, принятые председателями областных (Минского городского), Белорусского военного судов и хозяйственных судов областей (города Минска), специализированных хозяйственных судов по результатам рассмотрения дел о дисциплинарной ответственности судей, могут быть обжалованы судьями, в отношении которых они вынесены, а также лицами, возбудившими дисциплинарное производство, соответственно Председателю Верховного Суда Республики Беларусь, Председателю Высшего Хозяйственного Суда Республики Беларусь.

Решения Председателя Верховного Суда Республики Беларусь и Председателя Высшего Хозяйственного Суда Республики Беларусь, принятые по результатам рассмотрения дел о дисциплинарной ответственности судей, могут быть обжалованы соответственно в Президиум Верховного Суда Республики Беларусь, Президиум Высшего Хозяйственного Суда Республики Беларусь.

## Приложение 7

### **Статья 122. Наложение дисциплинарного взыскания Президентом Республики Беларусь**

Президентом Республики Беларусь при наличии оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, может быть наложено любое дисциплинарное взыскание на любого судью без возбуждения дисциплинарного производства. При этом судья может давать объяснения по поводу совершенного им дисциплинарного проступка.

## ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА К ВЫПУСКУ 17<sup>2</sup>

1. Ковалева Е.А. Единство и дифференциация правового регулирования дисциплинарной ответственности работников (на основе законодательства Республики Беларусь и Российской Федерации о транспорте). – Минск: Дикта, 2006.
2. Кривой В.И. Ответственность за нарушение законодательства о труде и трудового договора: дисциплинарная, материальная, административная, уголовная. – Минск: БКЦ «Профессионал», 1994.
3. Кривой В.И., Островский Л.Я. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Постатейный комментарий. В 9 кн. Кн. 6 Ч. 2. – Минск: Технопринт, 2000.
4. Шишко Г.Б. Трудовая дисциплина: Монография. – Минск: Молодежное научное общество, 2000.
5. Абрамова А.А. Дисциплина труда в СССР (правовые вопросы). – Москва: Юрид. лит., 1969.
6. Гребенчиков А.В. О совершенствовании института дисциплинарной ответственности // Российский ежегодник трудового права, 2005 / Под

---

<sup>2</sup> Литературу ко всем главам Трудового кодекса см. в приложении к Выпуску 1 (Комментарий к главе 1).

## Приложение 8

- ред. Е.Б.Хохлова. – Санкт-Петербург.: Издат. Дом С.-Петербург. гос. ун-та, 2006. – С. 260–269.
7. Полетаев Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве. – Москва: Проспект, 2001.
  8. Пятаков А.В. Укрепление трудовой дисциплины. Правовые проблемы. – Москва: Наука, 1979.
  9. Скобелкин В.Н. Дисциплинарная и материальная ответственность рабочих и служащих. – Воронеж: Центр.-Чернозем. кн. из-во, 1990.
  10. Смирнов В.Н. Дисциплина труда в СССР (социальные и правовые проблемы). – Ленинград: ЛГУ, 1972.
  11. Смирнов В.Н. Внутренний трудовой распорядок на предприятии. – Ленинград: ЛГУ, 1980.
  12. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. – Москва: Юр. лит., 1990.

**Перечень выпусков Комментария  
к Трудовому кодексу  
Республики Беларусь**

для профессионалов  
в 40 выпусках

**и ориентировочные сроки их выхода**

(первая цифра – номер Выпуска)

(курсивом и полужирным шрифтом выделены Выпуски,  
вышедшие из печати)

**сентябрь – октябрь 2007 (20 выпусков)**

- 1. Глава 1. Общие положения.***
- 2. Глава 2. Заключение трудового договора.***
- 3. Глава 3. Изменение трудового договора.***
- 4. Глава 4. Прекращение трудового договора (статьи 35 – 41).***
- 5. Глава 4. Прекращение трудового договора (статьи 42 – 46).***
- 6. Глава 4. Прекращение трудового договора (статьи 47 – 49).***
- 7. Глава 4. Прекращение трудового договора (статьи 50 – 52).***
- 8. Глава 5. Обязанности работников и нанимателей.***
- 10. Глава 7. Исчисление среднего заработка.***
- 16. Глава 13. Трудовая дисциплина.***

**17. Глава 14. Дисциплинарная ответственность работников.**

**20. Глава 17. Разрешение индивидуальных трудовых споров.**

**26. Глава 23. Особенности регулирования труда временных работников.**

**27. Глава 24. Особенности регулирования труда сезонных работников.**

**28. Глава 25. Особенности регулирования труда работников-надомников.**

**29. Глава 26. Особенности регулирования труда домашних работников.**

**34. Главы 33 – 34. Общие положения о социальном партнерстве. Коллективные переговоры.**

**35. Глава 35. Соглашения, коллективные договоры.**

**36. Глава 36. Разрешение коллективных трудовых споров.**

**40. Глава 39. Статья 465. Ответственность за несоблюдение законодательства о труде.**

**ноябрь – декабрь 2007 (20 выпусков)<sup>3</sup>**

**9. Глава 6. Заработная плата.**

**11. Глава 8. Нормы труда и сдельные расценки.**

**12. Глава 9. Гарантии и компенсации.**

---

<sup>3</sup> Последовательность выпусков за данный период будет определяться с учетом, в первую очередь, принятия развивающих Трудовой кодекс подзаконных нормативных правовых актов

**13. Глава 10.** Рабочее время.

**14. Глава 11.** Перерывы в течение рабочего дня. Государственные праздники, праздничные и выходные дни.

**15. Глава 12.** Трудовые и социальные отпуска.

**18. Глава 15.** Совмещение работы с обучением.

**19. Глава 16.** Охрана труда.

**21. Глава 18.** Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.

**22. Глава 19.** Особенности регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности.

**23. Глава 20.** Особенности регулирования труда молодежи.

**24. Глава 21.** Особенности регулирования труда инвалидов.

**25. Глава 22.** Особенности регулирования труда работников с неполным рабочим днем.

**30. Глава 27.** Особенности регулирования труда работников отдельных отраслей экономики и профессий.

**31. Главы 28–30.** Особенности регулирования труда работников, связанные с катастрофой на Чернобыльской АЭС.

**32. Глава 31.** Гарантии работникам в связи с выполнением воинских обязанностей.

**33. Глава 32.** Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.

**37. Глава 37.** Материальная ответственность работников.

**38. Глава 38.** Ответственность нанимателей за вред, причиненный работникам.

**39. Глава 39.** Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.

# СОДЕРЖАНИЕ

**Выпуск 17. Глава 14. Дисциплинарная  
ответственность**

**Вступительный комментарий к Выпуску 17 ..... 3**

**Вступительный комментарий к главе 14..... 6**

**Статья 197. Дисциплинарный проступок ..... 12**

**Статья 198. Меры дисциплинарного взыскания .. 27**

**Статья 199. Порядок применения  
дисциплинарных взысканий..... 50**

**Статья 200. Сроки применения  
дисциплинарных взысканий..... 59**

**Статья 201. Органы (руководители),  
 правомочные применять  
дисциплинарные взыскания ..... 66**

**Статья 202. Порядок обжалования  
дисциплинарных взысканий..... 73**

**Статья 203. Снятие и погашение  
дисциплинарного взыскания..... 79**

**Статья 204.** Особенности дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников с особым характером труда..... 85

**Список сокращений**..... 92

**Приложение 1.** Положение о товарищеских судах в органах Внутренних дел ..... 94

**Приложение 2.** Положение о товарищеских судах рядового и начальствующего состава органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям ..110

**Приложение 3** (к ст. 204 ТК).  
Дисциплинарный устав должностных лиц таможенных органов .....128

**Приложение 4** (к ст. 204 ТК).  
Дисциплинарный устав органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям .....146

**Приложение 5** (к ст. 204 ТК).  
Дисциплинарный устав органов внутренних дел .....166

**Приложение 6** (к ст. 204 ТК). О правах начальников по применению поощрений и дисциплинарных взысканий к подчиненным сотрудникам органов внутренних дел (извлечения из приказа Министерства внутренних дел Республики Беларусь от 15 марта 2005 г. № 77) .....190

**Приложение 7** (к ст. 204 ТК). Дисциплинарная ответственность судей общих и хозяйственных судов (извлечения из главы 11 Кодекса Республики Беларусь о судоустройстве и статусе судей от 29 июня 2006 г.) ..... 204

**Приложение 8.**

Основная литература к Выпуску 17 (глава 14, статьи 197–204) ..... 219

**Перечень выпусков Комментария**

и сроки их выхода ..... 221

**Условия подписки на Комментарий**  
даны на третьей странице обложки.

Производственно-практическое издание  
**Виктор Иванович Кривой**  
**Елена Анатольевна Ковалева**  
**КОММЕНТАРИЙ К ТРУДОВОМУ КОДЕКСУ**  
**РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**  
**для профессионалов**  
**В 40 ВЫПУСКАХ**  
**ВЫПУСК 17. Глава 14.**  
**Дисциплинарная ответственность**  
**(статьи 197 – 204)**

Информационно-правовая поддержка Е.А. Ковалева  
Издание изготовлено по заказу ИП Ковалевой Е.А., ИП Кондрашовой Е.И.  
Распространяется только по подписке. Свободная цена.  
Справки по телефону в Минске: (017) 208-78-67;  
Мобильным телефонам: 7382437 (МТС); 1181638, 6706898 (Велком).