

УДК 349.2

Специальная дисциплинарная ответственность как последствие ненадлежащего выполнения трудовых обязанностей

Рузаева Елена Михайловна

Кандидат педагогических наук, доцент,
кафедра трудового права и права социального обеспечения,
Оренбургский институт (филиал) Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА),
460000, Российская Федерация, Оренбург, ул. Комсомольская, 50;
e-mail: elena280407@yandex.ru

Аннотация

В статье представлен анализ сущности специальной дисциплинарной ответственности, предусмотренной для отдельных категорий работников, с детализацией круга лиц, в отношении которых могут применяться установленные специальными законами санкции. Различный характер правонарушений в сфере труда определяется содержанием дисциплинарного проступка, его субъектным составом и обуславливает применение общей либо специальной дисциплинарной ответственности. Специальная дисциплинарная ответственность отличается от общей дисциплинарной ответственности в основном по кругу лиц, подпадающих под действие соответствующих норм, по мерам дисциплинарного взыскания, кругом лиц и органов, наделенных дисциплинарной властью, а также по установленному порядку обжалования взысканий. Отдельные категории работников несут специальную дисциплинарную ответственность, и к ним применяется более расширенный перечень дисциплинарных взысканий, предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, которые принимаются указом Президента РФ или утверждаются Правительством РФ в соответствии с федеральными законами.

Для цитирования в научных исследованиях

Рузаева Е.М. Специальная дисциплинарная ответственность как последствие ненадлежащего выполнения трудовых обязанностей // Вопросы российского и международного права. 2016. № 2. С. 111–126.

Ключевые слова

Трудовые отношения, работник, работодатель, ответственность, дисциплинарный проступок, санкции, дисциплинарные взыскания, применение дисциплинарных взысканий.

Введение

За совершение противоправного деяния (дисциплинарного проступка) в трудовых отношениях предусмотрена дисциплинарная ответственность, которая заключается в том, что работник обязан понести наказание, которое предусмотрено нормами трудового права за виновное противоправное неисполнение своих трудовых обязанностей. Дисциплинарная ответственность реализуется в рамках охранительных правоотношений. С учетом характера установленных государством санкций, а также субъектов, несущих ответственность, в трудовом праве различают общую и специальную дисциплинарную ответственность.

Общая дисциплинарная ответственность регулируется нормами ТК РФ и распространяется на всех работников, вступивших в трудовые отношения с работодателем независимо от его организационно-правовой формы и формы собственности. В ст. 192 ТК РФ указаны виды дисциплинарных взысканий, которые могут применяться работодателем за нарушение дисциплины труда: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям.

К дисциплинарным взысканиям, согласно ч. 3 ст. 192 ТК РФ, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пп. 5, 6, 9 и 10 ч. 1 ст. 81, п. 1 ст. 336 или ст. 438.11 ТК РФ, а также пп. 7, 7.1 или 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Дан-

ные виды дисциплинарных взысканий соотносятся с общей дисциплинарной ответственностью работников.

Порядок их применения является обязательным для всех работодателей и нормативно закреплен в ст. 193 ТК РФ, согласно которой работодатель обязан сделать следующее: затребовать от работника письменное объяснение (до применения взыскания); составить соответствующий акт, если по истечении двух рабочих дней письменное объяснение работником не предоставлено (причем непредоставление работником письменных объяснений не рассматривается как препятствие для применения дисциплинарного взыскания); исчислить сроки с момента обнаружения, а также с момента совершения работником дисциплинарного проступка (дисциплинарное взыскание может быть применено не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка (в данный срок не включается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на учет мнения представительного органа работников); дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения (в указанные сроки не включается время производства по уголовному делу)); при применении дисциплинарного взыскания учесть тяжесть совершенного дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ст. 192 ТК РФ), а также то, что за каждый дисциплинарный проступок можно применить только одно дисциплинарное взыскание; ознакомить работника под роспись с приказом (распоряжением) о применении дисциплинарного взыскания в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе; составить соответствующий акт, если работник отказывается знакомиться с данным приказом (распоряжением) под роспись.

Ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей и специальная дисциплинарная ответственность

Специальная дисциплинарная ответственность установлена главным образом уставами и положениями о дисциплине работников в отдельных отраслях

российской экономики, а также отдельными федеральными законами. Соответственно, трудовым законодательством различаются общие субъекты дисциплинарной ответственности и специальные [Федин, 2007, 87].

Общим субъектом считается каждый работник, совершивший дисциплинарный проступок, за исключением тех, кто в силу специальных нормативных правовых актов является специальным субъектом [Ковалев, 2012, 41].

Как те, так и другие субъекты трудового договора должны обладать трудовой правоспособностью – общей предпосылкой юридической ответственности, но специальные субъекты имеют еще и специальную предпосылку, так как выполняют трудовые обязанности (трудовую функцию) особого характера [Федин, 2007, 88].

Специальная дисциплинарная ответственность обусловлена рядом причин: спецификой трудовых функций, выполняемых работниками; особо тяжелыми последствиями, которые могут наступить в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения ими возложенных трудовых обязанностей. При этом необходимо подчеркнуть, что специальная дисциплинарная ответственность устанавливается не для всех работников, а только для тех из них, которые указаны в соответствующих уставах и положениях о дисциплине, а также в федеральных законах.

На основе анализа норм действующего законодательства всех субъектов, для которых дисциплинарная ответственность установлена отдельными нормативными актами, уставами о дисциплине, можно разделить на три большие группы:

- 1) работники со специальным статусом: судьи, прокуроры, государственные служащие (военнослужащие, государственные гражданские служащие);
- 2) работники правоохранительных органов (органов внутренних дел, таможенных органов и др.);
- 3) работники, осуществляющие деятельность в отраслях, связанных с эксплуатацией средств производства, с повышенной опасностью (транспорта, связанных с радиацией и др.).

Ученые в области трудового права не имеют единого мнения по поводу критериев отличия специальной дисциплинарной ответственности от общей дисциплинарной ответственности в трудовой сфере.

Так, О.И. Карпенко в качестве таких критериев выделяет: круг субъектов ответственности, более широкое понятие дисциплинарного проступка по уставам и положениям о дисциплине, применение более строгих мер дисциплинарного взыскания за нарушение дисциплины труда [Карпенко, 2003, 96].

Для разграничения общей и специальной дисциплинарной ответственности предлагается учитывать следующие критерии: субъектов, которые могут быть привлечены к специальной дисциплинарной ответственности; сферу и характер труда работников; уровень правового регулирования и вид нормативно-правового акта, регламентирующего такую ответственность; сферу применения дисциплинарной ответственности; взыскания, которые могут применяться к субъектам ответственности; особенности порядка привлечения отдельных категорий работников к ответственности [Черкасов, 2014].

По мнению К.Н. Гусова и В.Н. Толкуновой, специальная дисциплинарная ответственность отличается от общей дисциплинарной ответственности в основном кругом лиц, подпадающих под действие соответствующих норм, мерами дисциплинарного взыскания, кругом лиц и органов, наделенных дисциплинарной властью, и установленным порядком обжалования взысканий [Ковалев, 2012, 41].

Итак, под специальной дисциплинарной ответственностью можно понимать совокупность правовых норм, которые определяют обязанность специальных субъектов трудового права понести меры дисциплинарного взыскания, предусмотренные соответствующими федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников, при определенных условиях и в предусмотренных законом случаях.

В настоящее время отсутствует законодательное определение общей и специальной дисциплинарной ответственности. Общие вопросы привлечения к дисциплинарной ответственности регламентированы в главе 30 ТК РФ, при этом в ст. 192 ТК РФ устанавливается, что федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены иные дисциплинарные взыскания, т. е. речь идет о санкциях специальной дисциплинарной ответственности.

Важной гарантией защиты всех категорий работников от произвола работодателя является исчерпывающий перечень дисциплинарных взысканий. В

вышеуказанной статье ТК РФ установлено, что не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. Одним из видов гарантий, представляемых трудовым законодательством работнику как экономически более слабой стороне трудовых отношений, является ограничение числа оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, а также особые процедуры увольнения отдельных категорий работников и запреты на увольнение в определенные периоды времени (например, беременных женщин и лиц с семейными обязанностями (ст. 261 ТК РФ), работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденных от основной работы (ст. 374 ТК РФ)). Необходимо учитывать, что данные гарантии в полной мере распространяются и на специальных субъектов (см., например, Постановление Конституционного Суда РФ от 06.12.2012 № 31-П «По делу о проверке конституционности пункта 4 части 1 статьи 33 и подпункта «а» пункта 3 части 1 статьи 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в связи с жалобой гражданки Л.А. Пугиевой»).

Возможно выделить отличительные черты специальной дисциплинарной ответственности. Во-первых, это установление специальных мер принуждения и более строгих мер ответственности, что обусловлено возможными тяжкими последствиями, которые могут наступить для общества в результате трудового правонарушения. В частности, в п. 3 ч. 1 ст. 4 Устава о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии, предусмотрено расторжение трудового договора за однократное совершение одного из нарушений, предусмотренных ст. 61 Федерального закона от 21.11.1995 № 170-ФЗ «Об использовании атомной энергии».

Во-вторых, следует отметить более детализированную регламентацию процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности по сравнению с общими нормами ТК РФ. В частности, согласно ст. 58 Федерального закона

от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 05.10.2015) «О государственной гражданской службе Российской Федерации», до применения дисциплинарного взыскания требуется не только представление письменного объяснения, а в случае отказа гражданского служащего дать такое объяснение составление соответствующего акта, но и проведение служебной проверки, при этом копия акта о применении к гражданскому служащему дисциплинарного взыскания с указанием оснований его применения вручается гражданскому служащему под роспись в течение пяти дней со дня издания соответствующего акта.

В-третьих, для отдельных категорий работников основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности является нарушение норм кодексов профессиональной этики – нормативных правовых актов, регулирующих моральные и этические стороны общественных отношений в соответствующей профессиональной сфере.

В-четвертых, налицо установление для некоторых категорий работников, подлежащих специальной дисциплинарной ответственности, применения дисциплинарных взысканий за проступки, которые совершены не при непосредственном исполнении своих трудовых обязанностей (например, судьи и государственные гражданские служащие могут быть привлечены к ответственности в связи с нарушением норм профессиональных кодексов этики, предусматривающих правила служебного поведения как во время служебной, так и внеслужебной деятельности).

В-пятых, в отдельных случаях установлен специальный порядок обжалования решений о применении дисциплинарных взысканий. Например, для судей данный порядок регламентирован ст. 26 Федерального закона от 14.03.2002 № 30-ФЗ «Об органах судейского сообщества в Российской Федерации». Согласно указанной статье, решения квалификационной коллегии, касающиеся привлечения судьи к дисциплинарной ответственности, могут быть обжалованы в судебном порядке только по мотивам нарушения процедуры их вынесения.

Таким образом, специальная дисциплинарная ответственность отличается от общей дисциплинарной ответственности по кругу лиц, подпадающих под действие соответствующих норм, по мерам дисциплинарного взыскания, по кругу лиц и органов, наделенных дисциплинарной властью, а также по уста-

новленному порядку обжалования взысканий. Специальная дисциплинарная ответственность иногда предусматривает более строгие меры дисциплинарного взыскания.

Эффективность дисциплинарной ответственности

Значимой проблемой выступает эффективность дисциплинарной ответственности по нормам трудового права. «Эффективный» имеет значение «дающий эффект, действенный» [Ефремова, 2006, 1050].

Как отмечает А.В. Колосовский, в юридической науке существуют две основные точки зрения, касающиеся определения понятия «эффективность права». Представители первой понимают под эффективностью права его внутренние свойства: обоснованность, разумность, оптимальность [Колосовский, 2010, 53].

Представители второй рассматривают эффективность норм права как достижение целей права, соответствие между целями законодателя и реально наступившими результатами [Никитинский, 1971, 24].

На наш взгляд, говорить о преимуществах какой-либо из приведенных позиций было бы неправильно, поскольку для признания норм права эффективными необходимы указанные внутренние свойства права, а также наличие соответствия между преследуемыми законодателем целями и полученными результатами.

Как подчеркивает А.В. Колосовский, именно цель правовой нормы является критерием ее эффективности. Дисциплинарная ответственность как разновидность юридической ответственности имеет своей задачей наказание лица, совершившего правонарушение в форме дисциплинарного проступка, для достижения следующих целей: упорядочение и развитие общественных отношений в сфере труда; предупреждение трудовых правонарушений; восстановление нарушенных общественных отношений; кара, выражающаяся в необходимости претерпевания неблагоприятных последствий; исправление правонарушителя; воспитание у граждан уважения к закону. В конечном итоге дисциплинарное наказание должно иметь действенный психологический эффект, обеспечивающий позитивные изменения (повышение правосознания,

развитие ответственности) не только в личности правонарушителя, но и иных лиц и, как следствие, укрепление трудовой дисциплины.

Стоит отметить и следующие проблемы трудового законодательства, регулирующего вопросы дисциплинарной ответственности, приводящие к снижению эффективности правового регулирования: а) недостаточно рациональное расположение в ТК РФ норм, регулирующих вопросы ответственности за нарушение трудового законодательства; б) наличие в данном институте большого количества отсылочных и бланкетных норм, а порою и их дублирование. С этим трудно не согласиться, но также хотелось бы обратить внимание непосредственно на виды дисциплинарных взысканий с точки зрения оценки их потенциальной и реальной эффективности.

В рамках дисциплинарной ответственности (как общей, так и специальной) не установлено исчерпывающего перечня дисциплинарных проступков. Соответственно, нет и четких указаний относительно того, какое взыскание соответствует каждому дисциплинарному проступку. При решении вопроса о том, какое конкретное дисциплинарное взыскание можно применить к работнику, работодатель руководствуется лишь своим собственным усмотрением. Причем по своим юридическим и фактическим последствиям, а также воспитательному воздействию на правонарушителя все виды дисциплинарных взысканий, кроме увольнения, практически не отличаются.

В связи с этим вызывает сомнение эффективность такой тактики, как расширение перечня взысканий, имеющих однотипное содержание и сходные последствия, с целью усиления воспитательного воздействия мер дисциплинарной ответственности.

Например, замечание и выговор, как отмечают В.И. Никитинский и Б.Г. Розовский, оцениваются субъектами трудового права как формальные, одинаковые по своему содержанию, так как не влекут для правонарушителя каких-либо реально ощутимых неблагоприятных последствий, а оказывают только психологическое воздействие [Никитинский, Розовский, 1977, 96].

Несомненно, самым эффективным наказанием является увольнение, но данная мера является крайней. Можно эффективно воздействовать на правонарушителей в соответствии с принципами юридической ответственности, учи-

тывая всю совокупность обстоятельств, влияющих на определение конкретного дисциплинарного взыскания в конкретном случае.

Вместе с тем считаем целесообразным предусмотреть дополнительный вид взыскания, способствующий достижению целей дисциплинарной ответственности, но в то же время не являющийся крайней мерой. Эта мера – штраф, и она не является новой в российском трудовом законодательстве. Ряд авторов поддерживают идею введения штрафов за нарушение трудовой дисциплины, полагая, что это будет способствовать надлежащему правовому регулированию и окажет позитивное воздействие на отношение работников к своим трудовым обязанностям [Смирнов, 1987, 60].

Но есть и иные мнения по данному вопросу. Например, Л.А. Сыроватская считала, что данное взыскание может вводиться только как чрезвычайная мера для борьбы с какими-то особыми явлениями [Сыроватская, 1990, 79].

Однако в ряде зарубежных государств (Италия, Япония) штраф широко используется в качестве дисциплинарного взыскания. Некоторые российские работодатели, не имея права применять штрафы, для повышения уровня дисциплины все же используют такую меру воздействия материального характера, как снижение размера стимулирующей части заработной платы, если в соответствующем локальном нормативном акте в качестве основания для такого снижения является наличие дисциплинарного взыскания у работника.

Заключение

Необходимо отметить, что эффективность правового регулирования зависит также и от состояния и тенденций развития общественных отношений в конкретный исторический период. В связи с интенсивным развитием экономики, сближением правовых систем государств считаем своевременным и целесообразным рассмотреть вопрос о включении в общий перечень дисциплинарных взысканий такого наказания, как штраф, налагаемый на работника за совершение дисциплинарного проступка, в результате которого для работодателя наступили определенные последствия, влияющие на стабильное функционирование деятельности производства (организации).

Таким образом, нужно создать эффективные механизмы для реализации общей и специальной юридической ответственности с учетом правовой защиты обеих сторон трудового договора – работника и работодателя, которые соответствовали бы современным требованиям.

Библиография

1. Ефремова Т.Ф. (ред.) Современный толковый словарь русского языка. М.: АСТ, 2006. 1168 с.
2. Карпенко О.И. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве: понятие и виды: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2003. 166 с.
3. Ковалев В.А. Ответственность в трудовом праве: теоретические аспекты: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2012. 184 с.
4. Колосовский А.В. Эффективность правового регулирования дисциплинарной и материальной ответственности: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2010. 275 с.
5. Никитинский В.И. Эффективность норм трудового права. М.: Юридическая литература, 1971. 248 с.
6. Никитинский В.И., Розовский Б.Г. Повышение эффективности дисциплинарной ответственности в порядке подчиненности // Проблемы совершенствования советского законодательства: сб. трудов. М.: Изд-во ВНИИСЗ, 1977. С. 91–103.
7. О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 05.10.2015): принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 07.07.2004: одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 15.07.2004. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/
8. Об использовании атомной энергии: федер. закон Рос. Федерации от 21.11.1995 № 170-ФЗ (ред. от 02.07.2013): принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 20.10.1995. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8450/
9. Об органах судейского сообщества в Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 14.03.2002 № 30-ФЗ (ред. от 05.10.2015): принят Гос.

- Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 15.02.2002: одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 27.02.2002. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=187039;fld=134;from=35868-6;rnd=189271.05007811216814595;;ts=01892715881654337033349>
10. По делу о проверке конституционности пункта 4 части 1 статьи 33 и подпункта «а» пункта 3 части 1 статьи 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в связи с жалобой гражданки Л.А. Пугиевой: постановление Конституционного Суда РФ от 06.12.2012 № 31-П. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_138979/
 11. Смирнов О.В. Концепция ускорения и совершенствование трудового законодательства // Советское государство и право. 1987. № 9. С. 52–61.
 12. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. М.: Юридическая литература, 1990. 176 с.
 13. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015): принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 21.12.2001: одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 26.12.2001. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
 14. Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии: федер. закон Рос. Федерации от 08.03.2011 № 35-ФЗ (ред. от 30.11.2011): принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 25.02.2011: одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 02.03.2011. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_111377/
 15. Федин К.А. Правонарушение в сфере труда как основание привлечения к дисциплинарной ответственности по нормам трудового права: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007. 169 с.
 16. Черкасов О. Дифференциация специальной дисциплинарной ответственности в трудовом праве: сравнительно-правовой аспект // *Legea și viața*. 2014. № 4. С. 45–50.

Special disciplinary liability as a consequence of improper fulfillment of employment duties

Elena M. Ruzaeva

PhD in Pedagogy, Associate Professor,
Department of labour law and social security law,
Orenburg Institute (branch) of Kutafin Moscow State Law University,
460000, 50 Komsomolskaya st., Orenburg, Russian Federation;
e-mail: elena280407@yandex.ru

Abstract

The article presents an analysis of the essence of special disciplinary liability that certain categories of employees have. The differences between offences in the sphere of labour, which are determined by the content of different breaches of discipline and categories of employees who can be held liable, determine the kind of disciplinary responsibility (general or special) that should be placed. The author of the article points out that the effectiveness of legal regulation also depends on the state of and trends in the development of social relations during a particular historical period. The author also proposes the inclusion of a fine in the list of disciplinary sanctions and thinks that it will be reasonable to impose it in cases of breaches of discipline that have affected the stable functioning of production activity. Having analyzed the legislation on placing special disciplinary liability, the author of the article points out that there is the need for creation of effective mechanisms for placing general and special legal liability with due regard to legal protection of both parties of an employment contract, i. e. an employee and an employer, which would correspond to modern requirements.

For citation

Ruzaeva E.M. (2016) Spetsial'naya distsiplinarnaya otvetstvennost' kak posledstvie nenadlezhashchego vypolneniya trudovykh obyazannostei [Special disciplinary liability as a consequence of improper fulfillment of employment duties]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 2, pp. 111–126.

Keywords

Labour relations, employee, employer, liability, breach of discipline, sanctions, disciplinary punishment, disciplinary action.

References

1. Cherkasov O. (2014) *Differentsiatsiya spetsial'noi distsiplinarnoi otvetstvennosti v trudovom prave: sravnitel'no-pravovoi aspekt* [Differentiation of special disciplinary liability in labour law: a comparative legal aspect]. *Legea și viața*, 4, pp. 45–50.
2. Efremova T.F. (ed.) (2006) *Sovremennyi tolkovyi slovar' russkogo yazyka* [Modern explanatory dictionary of the Russian language]. Moscow: AST Publ.
3. Fedin K.A. (2007) *Pravonarushenie v sfere truda kak osnovanie privilecheniya k distsiplinarnoi otvetstvennosti po normam trudovogo prava. Dokt. Diss.* [Offences in the sphere of labour as a basis for placing disciplinary liability according to the norms of labour law. Doct. Diss]. Moscow.
4. Karpenko O.I. (2003) *Distsiplinarnaya otvetstvennost' v trudovom prave: ponyatie i vidy. Dokt. Diss.* [Disciplinary liability in labour law: the concept and types. Doct. Diss.]. Moscow.
5. Kolosovskii A.V. (2010) *Effektivnost' pravovogo regulirovaniya distsiplinarnoi i material'noi otvetstvennosti. Dokt. Diss.* [The effectiveness of legal regulation of disciplinary and material liability. Doct. Diss.]. Ekaterinburg.
6. Kovalev V.A. (2012) *Otvetstvennost' v trudovom prave: teoreticheskie aspekty. Dokt. Diss.* [Liability in labour law: theoretical aspects. Doct. Diss.]. Moscow.
7. Nikitinskii V.I. (1971) *Effektivnost' norm trudovogo prava* [The effectiveness of labour law norms]. Moscow: Yuridicheskaya literatura Publ.
8. Nikitinskii V.I., Rozovskii B.G. (1977) *Povyshenie effektivnosti distsiplinarnoi otvetstvennosti v poryadke podchinennosti* [Improving the efficiency of disciplinary liability by way of subordination]. In: *Problemy sovershenstvovaniya sovetskogo zakonodatel'stva: sb. trudov* [Problems relating to the improvement of Soviet legislation: collected works]. Moscow: All-Union Research Institute of Soviet Legislation, pp. 91–103.

9. *O gosudarstvennoi grazhdanskoi sluzhbe Rossiiskoi Federatsii: feder. zakon Ros. Federatsii ot 27.07.2004 № 79-FZ (red. ot 05.10.2015): prinyat Gos. Dumoi Feder. Sobr. Ros. Federatsii 07.07.2004: odobr. Sovetom Federatsii Feder. Sobr. Ros. Federatsii 15.07.2004* [On state civil service in the Russian Federation: Federal Law of the Russian Federation No. 79-FZ of July 27, 2004 (as amended on October 5, 2015)]. Available from: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/ [Accessed 10/10/15].
10. *Ob ispol'zovanii atomnoi energii: feder. zakon Ros. Federatsii ot 21.11.1995 № 170-FZ (red. ot 02.07.2013): prinyat Gos. Dumoi Feder. Sobr. Ros. Federatsii 20.10.1995* [On the use of atomic energy: Federal Law of the Russian Federation No. 170-FZ of November 21, 1995 (as amended on July 2, 2013)]. Available from: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8450/ [Accessed 22/06/15].
11. *Ob organakh sudeiskogo soobshchestva v Rossiiskoi Federatsii: feder. zakon Ros. Federatsii ot 14.03.2002 № 30-FZ (red. ot 05.10.2015): prinyat Gos. Dumoi Feder. Sobr. Ros. Federatsii 15.02.2002: odobr. Sovetom Federatsii Feder. Sobr. Ros. Federatsii 27.02.2002* [On bodies of the judicial community in the Russian Federation: Federal Law of the Russian Federation No. 30-FZ of March 14, 2002 (as amended on October 5, 2015)]. Available from: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=187039;fld=134;from=35868-6;rnd=189271.05007811216814595;;ts=01892715881654337033349> [Accessed 10/10/15].
12. *Po delu o proverke konstitutsionnosti punkta 4 chasti 1 stat'i 33 i podpunkta "a" punkta 3 chasti 1 stat'i 37 Federal'nogo zakona "O gosudarstvennoi grazhdanskoi sluzhbe Rossiiskoi Federatsii" v svyazi s zhaloboi grazhdanki L.A. Pugievoi: postanovlenie Konstitutsionnogo Suda RF ot 06.12.2012 № 31-P* [On checking the constitutionality of Paragraph 4 of Part 1 of Article 33 and Subparagraph "a" of Paragraph 3 of Part 1 of Article 37 of the Federal Law "On state civil service in the Russian Federation" in connection with the complaint of the citizen L.A. Pugieva: Resolution of the Constitutional Court of the Russian Federation No. 31-P of December 6, 2012]. Available from: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_138979/ [Accessed 18/06/15].

13. Smirnov O.V. (1987) Kontsepsiya uskoreniya i sovershenstvovanie trudovogo zakonodatel'stva [The conception of acceleration and the improvement of labour legislation]. *Sovetskoe gosudarstvo i parvo* [Soviet state and law], 9, pp. 52–61.
14. Syrovatskaya L.A. (1990) *Otvetstvennost' za narushenie trudovogo zakonodatel'stva* [Liability for violation of labour legislation]. Moscow: Yuridicheskaya literatura Publ.
15. *Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii: feder. zakon Ros. Federatsii ot 30.12.2001 № 197-FZ (red. ot 30.12.2015): prinyat Gos. Dumoi Feder. Sobr. Ros. Federatsii 21.12.2001: odobr. Sovetom Federatsii Feder. Sobr. Ros. Federatsii 26.12.2001* [Labour Code of the Russian Federation: Federal Law of the Russian Federation No. 197-FZ of December 30, 2001 (as amended on December 30, 2015)]. Available from: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ [Accessed 04/01/16].
16. *Ustav o distsipline rabotnikov organizatsii, ekspluatiruyushchikh osobo radiatsionno opasnye i yaderno opasnye proizvodstva i ob"ekty v oblasti ispol'zovaniya atomnoi energii: feder. zakon Ros. Federatsii ot 08.03.2011 № 35-FZ (red. ot 30.11.2011): prinyat Gos. Dumoi Feder. Sobr. Ros. Federatsii 25.02.2011: odobr. Sovetom Federatsii Feder. Sobr. Ros. Federatsii 02.03.2011* [Regulations on the discipline of employees in organizations with particularly radiation hazardous and nuclear hazardous production and facilities in the field of atomic energy use: Federal Law of the Russian Federation No. 35-FZ of May 8, 2011 (as amended on November 30, 2011)]. Available from: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_111377/ [Accessed 07/09/15].