

Отдельно в ст. 75 ГПК Вьетнама выделяются граждане, которые могут выступать представителями в суде: обладающие полной правоспособностью в гражданском процессе, не имеющие судимости и в отношении которых не вынесены обвинительные приговоры, не приняты меры административной ответственности, а также эти лица не являются должностными лицами суда, прокуратуры или службы общественной безопасности.

Обращает внимание, что в отличие от белорусского гражданского судопроизводства, в котором граждане могут выступать в качестве представителя в суде с учетом наличия со стороны родственных либо брачных отношений, либо иных конкретных отношений, перечисленных в ст. 72 ГПК Республики Беларусь, вьетнамский законодатель не указывает на эти отношения, а ограничения представительства связывает с наличием у гражданина правонарушений уголовного и административного характера. Вместе с тем отмечается схожие положения в белорусском и вьетнамском гражданском процессуальном законодательстве об ограничении представительства лиц, занимающих должности в органах прокуратуры и суде (ст. 73 ГПК Республики Беларусь, ст. 75 ГПК Вьетнама).

В заключение можно указать, что увеличение круга лиц, которые могут участвовать в качестве представителя в гражданском процессе на предмет предоставления такой возможности лицам, имеющим высшее юридическое образование, при условии, что об этом ходатайствуют стороны, способствовало бы реализации принципов гражданского процессуального права, в том числе принципов диспозитивности, процессуальной экономии, пользования юридической помощью.

<http://edoc.bseu.by/>

*Н.И. Тарасевич, канд. юрид. наук, доцент
tanais2007@rambler.ru
БГЭУ (Минск)*

ОТДЕЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ

Социально ориентированная рыночная экономика предполагает в первую очередь предоставление свободы экономической деятельности, в рамках которой обязательными предпосылками роста уровня жизни работников и продуктивного функционирования различных субъектов хозяйствования выступают обеспечение личной ответственности каждого работника за результаты индивидуального и коллективного труда, а также создание условий для мотивации его высокой производительности. Особое значение в контексте указанного приобретают вопросы обеспечения соблюдения работниками трудовой дисциплины.

Основные нормы общей дисциплинарной ответственности работников содержатся в гл. 14 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК), а также в ряде иных нормативных правовых актов, к которым следует отнести Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее — Декрет № 29) и Декрет Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее — Декрет № 5). При этом параллельное регулирование вопросов дисциплинарной ответственности в ТК и указанных нормативных правовых актах повлекло возникновение различного толкования ряда норм и их противоречивость. Как справедливо отмечалось в научной литературе, появилось более десятка коллизий между правилами Декрета № 5 и ТК.

Осуществить устранение указанных противоречий в числе прочих задач призваны нормы Закона Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов», которыми внесены существенные изменения и дополнения в ТК, в том числе и в гл. 14

данного нормативного правового акта. С целью обеспечения реализации норм Декрета № 5 в части установления дисциплинарной ответственности за нарушение производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины ч. 1 ст. 198 ТК была дополнена таким видом дисциплинарного взыскания, как лишение полностью либо частично стимулирующих выплат на срок до 12 месяцев, а ст. 199 ТК — нормой, регламентирующей порядок применения данного дисциплинарного взыскания. В п. 4 ч. 1 ст. 198 ТК был включен также ряд оснований увольнения, которые были имплементированы в ст. 42 и 47 ТК из норм Декрета № 29 и Декрета № 5, ст. 199 и 200 ТК были вполне обоснованно дополнены указанием на периоды, не включаемые в срок объявления работнику приказа (распоряжения, постановления, решения, протокола) о дисциплинарном взыскании (ч. 6 ст. 199 ТК) и срок применения дисциплинарного взыскания (ч. 1 ст. 200 ТК).

Вместе с тем за рамками правового регулирования по-прежнему остаются вопросы срока предоставления работником объяснения о причинах и обстоятельствах совершения дисциплинарного проступка. В дальнейшем совершенствовании нуждаются нормы ТК о периодах, не включаемых в срок ознакомления работника с приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом) о дисциплинарном взыскании (в данном случае видится оправданным подход, аналогичный заложенному, например, в нормах ТК применительно к исчислению срока предварительного испытания, в который, согласно ч. 3 ст. 28 ТК, не включаются период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе) и др.

*Т.В. Телятицкая, канд. юрид. наук, доцент
tvt@bseu.by
БГЭУ (Минск)*

<http://edoc.bseu.by/>

AGILE-МЕТОДЫ НА СЛУЖБЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

На сегодняшний день традиционные методы государственного управления устаревают и необходимо создание новых креативных подходов для повышения его эффективности. Именно поэтому на повестке дня стоит вопрос о внедрении во многие сферы государственной и общественной жизни современных гибких методологий, одной из которых является Agile (англ. *agile* — живой, подвижный, гибкий), позволяющая повысить эффективность и продуктивность работы как отдельных государственных органов, так и государственного управления в целом.

Активное использование гибких методов началось с конца XX в. Изначально они были ориентированы на участников проектной деятельности в информационно-технологической сфере как методы разработки программного обеспечения и представляли набор рекомендаций, подготовленных руководителями компаний, программистами и консультантами по гибким методам. Затем они начали все активнее внедряться в различные сферы жизнедеятельности — в образование, медицину, строительство и др. Опыт практического применения таких методов позволяет с уверенностью говорить об их потенциале, используемом в настоящее время не в полной мере.

Сущность Agile заключается в том, что каждый проект разбивается не на последовательные этапы, а на мини-проекты, составляющие впоследствии в сумме готовый продукт. Agile имеет определенное сходство с классическим подходом к управлению проектами: этапы инициации и планирования осуществляются для всего мега-проекта, а последующие разработка, тестирование, проверки проводятся отдельно для каждого мини-проекта. Все это значительно ускоряет процесс выполнения поставленных в проекте задач.