

20. Юдельсон, К. С. Проблема доказывания в советском гражданском процессе / К. С. Юдельсон. — М. : Госюриздат, 1951. — 296 с.

Yudelson, K. S. The problem of proof in the soviet civil process / K. S. Yudelson. — Moscow : Gosyurizdat, 1951. — 296 p.

21. Зубович, М. Концептуальный подход К. С. Юдельсона к пониманию гражданского процессуального доказывания: вчера и сегодня / М. Зубович // Арбитр. и гражд. процесс. — 2006. — № 6. — С. 19–21.

Zubovich, M. K. S. Yudelson's Conceptual approach to understanding civil procedural evidence: yesterday and today / M. Zubovich // Arbitrazh and Civil Procedure. — 2006. — № 6. — P. 19–21.

22. Бельшева, А. Основные аспекты понятия оснований освобождения от доказывания / А. Бельшева // Арбитр. и гражд. процесс. — 2006. — № 10. — С. 35–39.

Belysheva, A. The main aspects of the concept of the grounds for exemption from proof / A. Belysheva // Arbitrazh and Civil Procedure. — 2006. — № 10. — P. 35–39.

Статья поступила в редакцию 25.11.2020 г.

УДК 349.2
<http://edoc.bseu.by/>

N. Tarasevich
BSEU (Minsk)

TOPICAL ISSUES OF IMPROVING THE NORMS OF LABOR LEGISLATION OF THE REPUBLIC OF BELARUS ON THE DISCIPLINARY RESPONSIBILITY OF EMPLOYEES

The article is devoted to the identification of problems of legal regulation of the procedure for bringing workers to disciplinary responsibility, since in the context of the renewal of economic processes, the importance of labor and executive discipline increases significantly. On the basis of the conducted research, the directions for improving the norms of the labor legislation of the Republic of Belarus on disciplinary responsibility were determined, proposals were formulated aimed at clarifying the norms of the Labor Code of the Republic of Belarus. It was concluded that it is necessary to improve the norms of the Labor Code of the Republic of Belarus to ensure compliance with the language requirements for the text of a normative legal act. The conclusions and proposals formulated in the article can be used for further theoretical research in the field of labor law, in the legislative process, as well as in the educational process.

Keywords: *employee; employer; labor discipline; disciplinary responsibility; disciplinary offense; disciplinary action.*

Н. И. Тарасевич
кандидат юридических наук, доцент
БГЭУ (Минск)

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НОРМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ О ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ

Статья посвящена выявлению проблем правового регулирования порядка привлечения работников к дисциплинарной ответственности, поскольку в условиях обновления экономических процессов существенно возрастает значение трудовой и исполнительской дисциплины. На основе проведенного исследования определены направления совершенствования норм законодательства о труде Республики Беларусь о дисциплинарной ответственности, сформулированы предложения, направленные на уточнение норм Трудового кодекса Республики Беларусь о порядке применения дис-

циплинарных взысканий, сделан вывод о необходимости совершенствования норм Трудового кодекса Республики Беларусь о дисциплинарной ответственности в целях обеспечения соблюдения языковых требований, предъявляемых к тексту нормативного правового акта. Результаты исследования могут быть использованы для дальнейших теоретических изысканий в области трудового права, в правотворческом, а также в учебном процессе.

Ключевые слова: работник; наниматель; трудовая дисциплина; дисциплинарная ответственность; дисциплинарный проступок; дисциплинарное взыскание.

Введение. Любой коллективный труд требует согласованных действий его участников [1, с. 224], которые невозможно скоординировать без соблюдения установленных законодательством правил поведения лиц, являющихся субъектами соответствующей трудовой деятельности. Поэтому в условиях обновления экономических процессов, использования информационных и цифровых технологий существенно возрастает значение трудовой и исполнительской дисциплины, обеспечиваемой целым комплексом средств. Трудовая и исполнительская дисциплина является одним из условий повышения эффективности производства и качества работы, обеспечения необходимой охраны труда и техники безопасности, а укрепление дисциплины и правопорядка — важнейшей основой обеспечения общественной безопасности, ускорения социально-экономического развития страны, улучшения жизни людей. Значение трудовой и исполнительской дисциплины для эффективной организации трудового процесса и, соответственно, значение норм, обеспечивающих поддержание надлежащей трудовой и исполнительской дисциплины, сложно переоценить на любом этапе развития общества. Однако современный период характеризуется усилением внимания законодателя к вопросам укрепления трудовой и исполнительской дисциплины и формирования действенной системы правовых средств, обеспечивающих поддержание необходимого ее уровня с учетом потребностей общества. При этом немаловажную роль в числе указанных средств играют правовые нормы, регулирующие дисциплинарную ответственность работников. Поэтому особую актуальность на современном этапе приобретают вопросы совершенствования норм законодательства о труде Республики Беларусь о дисциплинарной ответственности.

Основная часть. Как отмечалось в ранее проведенных исследованиях, нормы гл. 14 ТК за период с момента вступления в силу Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) [2] и по 2020 г. подвергались незначительным корректировкам, недостаточное внимание законодателя к вопросам общей дисциплинарной ответственности при внесении соответствующих изменений и дополнений в ТК в течение указанного периода привело к наличию пробелов в правовом регулировании порядка и условий привлечения работников к дисциплинарной ответственности, а параллельное регулирование вопросов дисциплинарной ответственности в нормах ТК и иных нормативных правовых актов повлекло возможность различного толкования ряда норм и их противоречивость [3, с. 415].

Осуществить устранение соответствующих пробелов и коллизий, в числе прочих задач, призваны были нормы Закона Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов» (далее — Закон № 219) [4], которыми были внесены существенные изменения и дополнения в ТК, в том числе и в гл. 14 данного нормативного правового акта. В частности, с целью обеспечения реализации норм Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее — Декрет № 5) [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 Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее — Декрет № 29) [6] и Декрета № 5. Статьи 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 анализ норм гл. 14 ТК позволяет констатировать, что в настоящее время, несмотря на ряд изменений и дополнений, внесенных в указанную главу нормами Закона № 219-З (которые в целом могут быть оценены как конструктивные), за рамками правового регулирования остаются отдельные вопросы в части порядка привлечения работников к общей дисциплинарной ответственности. При этом, как справедливо отмечается в научной литературе, из-за нечеткого нормативного закрепления процедуры привлечения работника к дисциплинарной ответственности воспитательная и карательная функции данного вида ответственности работников не могут достичь своих целей [7, с. 186].

Ранее автором уже обращалось внимание на необходимость совершенствования норм ТК, определяющих порядок применения дисциплинарных взысканий, в части фиксации факта отказа работника представить письменное объяснение о причинах и обстоятельствах совершения дисциплинарного проступка и обосновывалась целесообразность заимствования в данной части подходов, заложенных в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан и Трудовом кодексе Республики Молдова, в которых закреплен конкретный срок представления работником указанного объяснения [3, с. 417].

Кроме того, в дальнейшем совершенствовании, как представляется, нуждаются также нормы ТК о порядке объявления работнику приказа (распоряжения, постановления, решения, протокола), постановления о дисциплинарном взыскании. Так, в ч. 6 ст. 199 ТК закреплено, что приказ (распоряжение, постановление, решение, протокол) о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в пятидневный срок со дня издания, не считая времени болезни работника или ухода за больным членом семьи, подтвержденных листком нетрудоспособности или справкой о временной нетрудоспособности, пребывания работника в отпуске, нахождения на военных или специальных сборах. Согласно же ч. 7 ст. 199 ТК работник, не ознакомленный в срок, установленный ч. 6 ст. 199 ТК, с приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом) о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Отказ работника от ознакомления с приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом) о дисциплинарном взыскании оформляется актом с указанием присутствовавших при этом свидетелей.

Отметим, что до изложения ст. 199 ТК в новой редакции в соответствии с п. 102 Закона № 219-З отдельные вопросы порядка объявления работнику соответствующего акта нанимателя о дисциплинарном взыскании уточнялись в нормах постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28 июня 2012 г. № 4 «О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников» [8]. В частности, в п. 11 указанного постановления был уточнен момент, с которого исчисляется указанный срок («приказ (распоряжение), постановление нанимателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в пятидневный срок со дня его издания»), а также обращено внимание, что с учетом положений ч. 4 ст. 10 ТК в пятидневный срок включаются и нерабочие дни. Кроме того, в указанном постановлении было разъяснено, что работник, не ознакомленный с приказом (распоряжением), постановлением о дисциплинарном взыскании, считается

не имеющим дисциплинарного взыскания, за исключением случаев отказа работника от ознакомления. Очевидно, что указанные разъяснения Пленума Верховного Суда Республики Беларусь были учтены при изложении ст. 199 ТК в новой редакции в соответствии с нормами Закона № 219-З, что само по себе заслуживает положительной оценки.

Кроме того, положительной оценки заслуживает также то, что в новой редакции ст. 199 ТК в ч. 7, в отличие от предыдущей редакции данной нормы, содержится указание именно на тот факт, что работник, не ознакомленный в срок, установленный ч. 6 ст. 199 ТК, с приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом) о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Формулировка рассматриваемой нормы в предыдущей редакции («работник, не ознакомленный с приказом (распоряжением), постановлением о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания»), с нашей точки зрения, допускала возможность неоднозначного ее толкования, поскольку позволяла вести речь о том, что определяющим для признания того факта, что работник имеет взыскание, является именно ознакомление с приказом, хотя бы и с пропуском пятидневного срока. При этом в юридической литературе уже в тот период справедливо обращалось внимание, что указанный срок — «это временной предел, в течение которого наниматель под риском утраты своего права обязан ознакомить работника с приказом о наложении дисциплинарного взыскания. В противном случае работник будет считаться не имеющим дисциплинарного взыскания» [7, с. 71].

Правила же исчисления пятидневного срока, обозначенного в ч. 6 ст. 199 ТК, с нашей точки зрения, нуждаются в дальнейшем уточнении, несмотря на тот факт, что указанные правила при изложении ст. 199 ТК в новой редакции в соответствии с нормами Закона № 219-З были скорректированы в сторону расширения перечня периодов, не включаемых в указанный срок. Так, до изложения ст. 199 ТК в редакции Закона № 219-З в пятидневный срок ознакомления работника с приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом) о дисциплинарном взыскании не включалось время болезни работника и (или) пребывания его в отпуске. Нормами Закона № 219-З после изложения ст. 199 ТК в новой редакции перечень периодов, не включаемых в пятидневный срок ознакомления работника с приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом) о дисциплинарном взыскании, был расширен. В частности, к указанным периодам, помимо времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске, были также отнесены время ухода за больным членом семьи и время нахождения на военных или специальных сборах. При этом перечень периодов, исключаемых из пятидневного срока ознакомления работника с приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом) о дисциплинарном взыскании, носит исчерпывающий характер, что представляется необоснованным. В рассматриваемом случае видится более оправданным подход, при котором в срок ознакомления работника с приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом) о дисциплинарном взыскании не включаются любые периоды, когда работник отсутствовал на работе, что, как представляется, позволило бы исключить возможность злоупотребления правом со стороны работодателей. Такого рода подход заложен, например, в ч. 6 ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации [9], согласно которой 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. В сторону расширения перечня периодов, не включаемых в срок ознакомления с актом о дисциплинарном взыскании, решен вопрос и в Трудовом кодексе Республики Казахстан (далее — ТК Республики Казахстан) [10], согласно п. 4 ст. 65 которого акт работодателя о наложении на работника дисциплинарного взыскания не может быть издан в период: 1) временной нетрудоспособности работника; 2) освобождения работника от работы на время выполнения государственных или общественных обязанностей; 3) на-

хождения работника в отпуске или межвахтовом отдыхе; 4) нахождения работника в командировке; 5) проведения расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, в отношении лиц, допустивших нарушения требований по безопасности и охране труда.

В контексте сопоставления норм национального ТК с нормами ТК Республики Казахстан представляется необходимым также обратить внимание на более оправданный с точки зрения нормотворческой техники подход, который заложен в ТК Республики Казахстан в части обеспечения соблюдения языковых требований, предъявляемых к тексту нормативного правового акта. В частности, непосредственно в нормах о порядке привлечения работников к дисциплинарной ответственности (как и в целом в нормах всего кодекса) в ТК Республики Казахстан используется термин «акт работодателя», тогда как значение данного понятия раскрывается в п. 41 ст. 1 ТК Республики Казахстан, в которой обозначается содержание основных понятий, используемых в кодексе. Такой подход, при его заимствовании в рамках дальнейшего совершенствования норм гл. 14 ТК, с нашей точки зрения, позволит обеспечить соблюдение одного из основных языковых требований, предъявляемых к тексту нормативного правового акта согласно п. 2 ст. 29 Закона Республики Беларусь от 17 июля 2018 г. № 130-З «О нормативных правовых актах» [11], в частности, требования избегать перегрузки простых предложений однородными членами, что имеет место в настоящее время в ряде статей указанной главы при перечислении актов нанимателя, посредством которых к работнику может быть применено дисциплинарное взыскание (приказ (распоряжение, постановление, решение, протокол)).

Заключение. Таким образом, анализ норм гл. 14 ТК позволяет констатировать, что в настоящее время, несмотря на ряд изменений и дополнений, внесенных в указанную главу нормами Закона № 219-З (которые в целом могут быть оценены как конструктивные), за рамками правового регулирования остаются отдельные вопросы в части порядка привлечения работников к общей дисциплинарной ответственности. В частности, представляется необходимым изменение подхода к определению перечня периодов, исключаемых из пятидневного срока ознакомления работника с приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом) о дисциплинарном взыскании. Нормами Закона № 219-З после изложения ст. 199 ТК в новой редакции перечень периодов, не включаемых в пятидневный срок ознакомления работника с приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом) о дисциплинарном взыскании, был расширен, и к указанным периодам, помимо времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске, были также отнесены время ухода за больным членом семьи и время нахождения на военных или специальных сборах. При этом перечень периодов, исключаемых из пятидневного срока ознакомления работника с приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом) о дисциплинарном взыскании, по-прежнему носит исчерпывающий характер, что представляется недостаточно обоснованным. Оценка возможных правовых последствий такого рода подхода, а также анализ зарубежного опыта правового регулирования сходных общественных отношений позволяют говорить о целесообразности подхода, при котором в срок ознакомления работника с приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом) о дисциплинарном взыскании не включаются любые периоды, когда работник отсутствовал на работе. Кроме того, представляется необходимым совершенствование норм гл. 14 ТК применительно к обеспечению соблюдения языковых требований, предъявляемых к тексту нормативного правового акта, в частности, требования избегать перегрузки простых предложений однородными членами, что имеет место в настоящее время в ряде статей указанной главы при перечислении актов нанимателя, посредством которых к работнику может быть применено дисциплинарное взыскание (приказ (распоряжение, постановление, решение, протокол)).

Источники

1. *Передерин, С. В.* Законодательство о дисциплинарной ответственности / С. В. Передерин // Вестн. Воронеж. гос. ун-та. Сер.: Право. — 2019. — № 1. — С. 224–239.
Perederin, S. V. Legislation on disciplinary responsibility / S. V. Perederin // Proc. of Voronezh State Univ. Ser.: Law. — 2019. — № 1. — P. 224–239.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 18.07.2020 г., № 219-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2020.
3. *Тарасевич, Н. И.* Отдельные вопросы правового регулирования дисциплинарной ответственности работника / Н. И. Тарасевич // Право в современном белорусском обществе : сб. науч. тр. / Нац. центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь ; редкол.: Н. А. Карпович (гл. ред.) [и др.]. — Минск : Колорград, 2019. — С. 413–422.
Tarasevich, N. I. Certain issues of legal regulation of the employee's disciplinary responsibility / N. I. Tarasevich // Law in modern Belarusian society : coll. of sci. works / The Nat. Centre of Legislation and Legal Research of the Rep. of Belarus ; ed. board: N. A. Karpovich (chief ed.) [et al.]. — Minsk : Kolograd, 2019. — № 14. — P. 413–422.
4. Об изменении законов [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 18 июля 2019 г., № 219-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2020.
5. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 15 дек. 2014 г., № 5 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2020.
6. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 29 : в ред. Декрета Президента Респ. Беларусь от 18.01.2019 г., № 1 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2020.
7. *Обухова, Г. Н.* Проблемы правового регулирования процедуры привлечения работника к дисциплинарной ответственности / Г. Н. Обухова // Вестн. Омск. ун-та. Сер. Право. — 2012. — № 3. — С. 185–189.
Obukhova, G. N. Problems of legal regulation of the procedure for bringing an employee to disciplinary responsibility / G. N. Obukhova // Herald of Omsk Univ. Ser. Law. — 2012. — № 3. — P. 185–189.
8. О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верхов. Суда Респ. Беларусь, 28 июня 2012 г., № 4 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2020.
9. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 7 февр. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 22 февр. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 31.07.2020 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». — М., 2020.
10. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс] : кодекс Респ. Казахстан, 23 нояб. 2015 г., № 414-V ЗРК : в ред. Закона Респ. Казахстан от 07.07.2020 г., № 361-VIЗРК // Юрист. — Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832&show_di=1. — Дата доступа: 25.11.2020.
11. О нормативных правовых актах [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 17 июля 2018 г., № 130-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2020.
12. *Мотина, Е. В.* Порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий: некоторые проблемы / Е. В. Мотина // Отд. кадров. — 2009. — № 9. — С. 69–72.
Motina, E. V. Procedure and terms of application of disciplinary sanctions: some problems / E. V. Motina // Human Resources Department. — 2009. — № 9. — P. 69–72.

Статья поступила в редакцию 15.11.2020 г.

EFFICIENCY OF ADMINISTRATIVE RESPONSIBILITY

Based on the analysis of the law enforcement practice of bringing to administrative responsibility, the article analyzes the topical problems of increasing the efficiency of imposed administrative penalties in order to achieve the goals of private and general prevention, as well as punishment of offenders. Certain types of administrative penalties (fine, administrative prohibition on visiting physical culture and sports facilities, deportation) are considered in terms of their effectiveness.

Based on the results of the study, specific proposals were formulated for improving the administrative and tort legislation.

Keywords: efficiency; administrative responsibility; penalties; fine; administrative prohibition on visiting physical culture and sports facilities; deportation.

Т. В. Телятицкая
кандидат юридических наук, доцент
БГЭУ (Минск)

ЭФФЕКТИВНОСТЬ АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

В статье на основе анализа правоприменительной практики привлечения к административной ответственности осуществлен анализ актуальных проблем повышения эффективности налагаемых административных взысканий для достижения целей частной и общей превенции, а также наказания правонарушителей. Рассмотрены отдельные виды административных взысканий (штраф, административный запрет на посещение физкультурно-спортивных сооружений, депортация) с точки зрения их эффективности.

По результатам исследования сформулированы конкретные предложения по совершенствованию административно-деликтного законодательства.

Ключевые слова: эффективность; административная ответственность; взыскания; штраф; административный запрет на посещение физкультурно-спортивных сооружений; депортация.

Введение. Административная ответственность является самым распространенным видом юридической ответственности. Это налагает на нее повышенные требования в плане эффективности, для повышения которой необходимы соответствующие условия, одним из которых является совершенствование законодательства. Определенные меры в данном направлении принимаются. Идет активная работа над новым КоАП: вводятся новые составы правонарушений, исключаются неактуальные, происходит группировка правонарушений по критерию их «тяжести», изменяются меры ответственности за отдельные составы. В то же время собственно мерам административной ответственности уделяется крайне мало внимания. По-прежнему все законодательство сосредоточено на установлении и взыскании штрафов, которые хотя и пополняют бюджет, но зачастую оказываются неэффективными в плане достижения целей административной ответственности. Следовательно, требуются новые подходы к установлению мер административной ответственности для повышения ее эффективности.

Основная часть. Проблема повышения эффективности административной ответственности, несмотря на свою крайне высокую актуальность, до сих пор остается малоизученной, хотя уже с середины 1970-х гг. делались определенные попытки исследовать понятие эффективности административных санкций, раскрыть содержание целей,