

Порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности

Студент гр. 10404129 Бабошенко Д.А.

Научный руководитель - Фасевич Ю.Н.

Белорусский национальный технический университет
г. Минск

В трудовом кодексе Республики Беларусь внесены соответствующие изменения в ст. 198 и 199 ТК, которые определяют меры дисциплинарных взысканий с учетом норм Декрета №5 и регулируют порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности соответственно. С учетом вносимых изменений в ст. 198 ТК за совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания: замечание; выговор; лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев; увольнение (п.п. 6-11 ст.42, п.п. 1, 5 и 9 части первой ст. 47 ТК).

Таким образом, увольнение по выше приведенным основаниям является мерой дисциплинарного взыскания и, следовательно, нанимателем должен быть соблюден порядок и сроки применения дисциплинарного взыскания, предусмотренные ст. 199-201 ТК: неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание; однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, признаваемого таковым в соответствии с законодательными актами, в т.ч. – прогул (в т.ч. отсутствие на работе более 3 ч в течение рабочего дня без уважительных причин); появление на работе в состоянии алкогольного наркотического ИЛИ токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребления наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы; совершение по месту работы хищения имущества нанимателя; нарушение производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшего причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь; нарушение требований по охране труда, повлекшее увечье или смерть других работников; неоднократное (два и более раза в течение 6 месяцев) нарушение установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц, а также неправомерный отказ в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан и юридических лиц; неоднократное (два и более раза в течение 6 месяцев) представление в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений; сокрытие руководителем организации фактов нарушения работниками трудовых обязанностей либо не привлечения без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения; нарушение работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией, совершение правонарушения, создающего условия для коррупции, или коррупционного правонарушения;

Кроме того, следует иметь в виду, что при применении к работнику меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения (в отношении ст. 42 ТК) нанимателям также следует соблюдать порядок, определенный ст. 43, 46, 199-201 ТК и ст. 199-201 ТК (в отношении оснований увольнения, предусмотренных ст. 47 ТК). При этом отнесение оснований увольнения к дискредитирующим основаниям производится в соответствии с п. 6 Декрета № 5 с соблюдением порядка увольнения, установленного п. 7 Декрета № 5.

Статьи 199 и 200 ТК дополнены указанием на новые обстоятельства, наступление которых на практике не позволяет нанимателю своевременно привлечь работника к дисциплинарной ответственности и соблюсти процедуру привлечения к ней. В частности, это случаи ухода за больным членом семьи, пребывание работника на военных и специальных сборах. Соответственно, при наличии этих обстоятельств продлевается срок привлечения работника к дисциплинарной ответственности и ознакомления его с решением о дисциплинарном взы-

скании.

Приказ (распоряжение, решение), постановление о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляются работнику под роспись в 5-дневный срок со дня издания, не считая времени болезни работника или ухода за больным членом семьи, подтвержденными листком нетрудоспособности или справкой о временной нетрудоспособности, пребывания работника в отпуске, на военных или специальных сборах.

Работник, не ознакомленный в срок, установленный частью шестой ст. 199 ТК, с приказом (распоряжением, решением), постановлением о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Одновременно в части первой ст. 200 ТК уточняется, что дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, 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.