

ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Крылов Алексей Сергеевич,

исправительное учреждение «Тюрьма № 4»
Управления Департамента исполнения наказаний
Министерства внутренних дел по Могилевской области
(г. Могилев, Республика Беларусь)

В данной статье предлагается сравнить общий порядок применения дисциплинарных взысканий к работнику с порядком применения дисциплинарных взысканий к сотруднику органов внутренних дел и на его основании выработать наилучший порядок выяснения нанимателем фактических обстоятельств дисциплинарного проступка с целью недопущения неправомерного привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Применение дисциплинарных взысканий в трудовом законодательстве Республики Беларусь имеет большое значение как для работника, с одной стороны, так и для нанимателя – с другой. И если для нанимателя применение норм данного института в первую очередь связано с поддержанием должного уровня трудовой дисциплины, соблюдением норм охраны труда в коллективе и т.д., то для работника применение к нему мер дисциплинарного реагирования в первую очередь влечет негативные последствия, начиная от лишения текущего премирования и заканчивая досрочным расторжением трудового договора.

В связи с этим перед нанимателем встает вопрос неукоснительного соблюдения трудового законодательства при применении дисциплинарных взысканий, так как, в случае неправомерного наложения дисциплинарного взыскания на работника, негативные последствия наступят уже для него. Таким образом, перед нанимателем в первую очередь встает вопрос по сбору и документальному оформлению сведений о фактических обстоятельствах дисциплинарного проступка. Понятие дисциплинарного проступка определено статьей 197 Трудового Кодекса Республики Беларусь [1]: это противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей, в связи с чем виновное лицо привлекается к дисциплинарной ответственности.

Действующее трудовое законодательство Республики Беларусь не предусматривает обязательной нормы проведения нанимателем служебного разбирательства по каждому факту совершения работником дисциплинарного проступка. Статья 199 Трудового Кодекса Республики Беларусь определяет порядок применения дисциплинарных взысканий [1].

Так, до применения дисциплинарного взыскания наниматель обязан затребовать письменное объяснение работника. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Дисциплинарное взыскание в обязательном порядке оформляется приказом, который объявляется работнику под подпись 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.

Вместе с тем при применении дисциплинарных взысканий в отношении специальных субъектов норма о проведении служебного разбирательства предусмотрена. Например, Дисциплинарный устав органов внутренних дел Республики Беларусь, утвержденный Указом Президента Республики Беларусь от 29 мая 2003 г. № 218, предусматривает следующий порядок применения дисциплинарных взысканий [2].

– при нарушении сотрудником органов внутренних дел дисциплины начальник должен выяснить причины и обстоятельства совершения дисциплинарного проступка, его тяжесть и последствия и в случае необходимости применить к виновному сотруднику органов внутренних дел дисциплинарное взыскание;

– 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.

Таким образом, проведение нанимателем служебного разбирательства решает ряд спорных вопросов при доказывании вины работника, особенно если применяется такая мера взыскания, как увольнение, которое может быть оспорено работником в судебном порядке.

На основании изложенного в целях выяснения фактических обстоятельств дисциплинарного проступка и недопущения неправомерного привлечения к дисциплинарной ответственности работника предлагается дополнить статью 199 Трудового кодекса Республики Беларусь абзацем следующего содержания: «По фактам нарушения работником трудовой дисциплины наниматель вправе провести служебное разбирательство. Дисциплинарное взыскание в виде увольнения применяется только на основании материалов служебного разбирательства».

Список источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 30 июня 1999 № 296-З : принят Палатой представителей 08 июня 1999 г. : одоб. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона

Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. // Эталон – Беларусь / Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

2. Об утверждении дисциплинарного устава органов внутренних дел Республики Беларусь и текста присяги лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Республики Беларусь : Указ Президента Респ. Беларусь, 29 мая 2003 г., № 218 // Эталон – Беларусь / Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.