

Трудовая дисциплина. Дисциплинарная ответственность

С целью обеспечения реализации Декрета № 5 в части установления дисциплинарной ответственности за нарушение производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины и принимая во внимание, что трудовая и исполнительская дисциплины взаимосвязаны, вытекают из выполнения работником своей трудовой функции, статья 193 Трудового кодекса изложена в новой редакции.

Так, данная статья закрепляет определения понятий производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины.

Определение термина «производственно-технологическая дисциплина» аналогично закреплённому в Декрете № 5.

Декретом № 5 введена новая мера дисциплинарного взыскания в виде лишения полностью либо частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев к работникам, нарушившим производственно-технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплину.

Новая мера дисциплинарного взыскания позволяет лишать работника полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера (к примеру, премии) за совершенный проступок на предстоящий (будущий) период работы.

С учетом новой меры дисциплинарного взыскания, а также изменений, внесенных в статью 42 Трудового кодекса, включающих расширение оснований увольнения по инициативе нанимателя, часть первая статьи 198 Трудового кодекса изложена в новой редакции.

Одновременно статья 199 Трудового кодекса дополнена нормой, регламентирующей порядок применения нового дисциплинарного взыскания, а именно, предусматривается, что данное взыскание применяется с месяца, следующего за месяцем издания приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности.

В пункт 4 части первой статьи 198 Трудового кодекса включены основания увольнения, содержащиеся в подпункте 2.10 пункта 2 Декрета № 29 (закрепленные в подпунктах 6.8 - 6.14 пункта 6 Декрета № 5) и имплементированные в статьи 42 и 47 Трудового кодекса, а также новое основание увольнения, предусмотренное Декретом № 5, за нарушение производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшее причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь.

В этой связи следует иметь в виду, что при применении к работнику меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения (пункты 6 – 11

статьи 42, пункты 1, 1², 5¹ и 9 части первой статьи 47 Трудового кодекса) нанимателям следует соблюдать порядок, определенный статьями 43, 46, 199 – 201 Трудового кодекса (в отношении статьи 42 Трудового кодекса) и статьями 199 – 201 Трудового кодекса (в отношении оснований увольнения, предусмотренных статьей 47 Трудового кодекса).

При этом отнесение оснований увольнения к основаниям увольнения, признаваемым дискредитирующими обстоятельствами, производится в соответствии с пунктом 6 Декрета № 5 с соблюдением порядка увольнения, установленного пунктом 7 Декрета № 5.

Статьи 199 и 200 Трудового кодекса 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 взыскании.