

## Дисциплинарная ответственность

В рамках осуществления Гродненским областным управлением Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь надзорных действий, при посещении организаций различных форм собственности не редко выявляются нарушения в части привлечения работников к дисциплинарной ответственности.

Работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей (ст. 197 ТК).

Наниматель вправе применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев, увольнение (ч. 1 ст. 198 ТК). Перечень мер является исчерпывающим.

Право выбора меры принадлежит нанимателю (ч. 3 ст. 198 ТК).

Следует отметить, что помимо мер дисциплинарного взыскания к работникам, совершившим дисциплинарный проступок, могут применяться иные меры дисциплинарного воздействия, виды и порядок применения которых определяются локальными правовыми актами нанимателя.

Дисциплинарное взыскание должно быть применено не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка (за исключением времени болезни или ухода за больным членом семьи, пребывания в отпуске, нахождения на военных или специальных сборах) (часть 1 статьи 200 ТК).

До применения дисциплинарного взыскания наниматель обязан затребовать письменное объяснение работника (часть 1 статьи 199 ТК). Либо, при невозможности получения объяснения, а также в связи с отказом работника от дачи объяснения, нанимателем оформляется акт с указанием присутствовавших при этом свидетелей.

Дисциплинарное взыскание оформляется приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом) нанимателя (ч.4 ст.199 ТК).

Приказ (распоряжение, постановление, решение, протокол) с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в пятидневный срок со дня его издания (время болезни или ухода за больным членом семьи, пребывания в отпуске, нахождения на военных или специальных сборах не включается).

Работник, не ознакомленный в установленный срок с приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом), считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

При отказе работника от ознакомления с приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом) нанимателем оформляется акт с указанием присутствовавших при этом свидетелей.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в установленном порядке: в комиссию по трудовым спорам нанимателям и (или) в суд.