

Изменения в трудовом законодательстве в части привлечения работников к дисциплинарной ответственности

В соответствии с вступившим в силу 28.01.2020 Законом Республики Беларусь от 18.07.2019 «Об изменении законов» в Трудовой кодекс Республики (далее – ТК) внесены изменения в части вопросов привлечения работников к дисциплинарной ответственности.

В частности, статья 198 ТК дополнена мерой дисциплинарного взыскания, предусмотренной подп. 3.3 п. 3 Декрета от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» в виде лишения полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев.

Таким образом, при издании нанимателем приказов (иных документов) о применении меры дисциплинарного взыскания, исключена необходимость ссылки на названный подпункт Декрета № 5.

В абз. 4 ст. 199 ТК внесены изменения, расширившие перечень документов, издаваемых нанимателем при применении к работнику дисциплинарного взыскания, к которым относятся приказ, распоряжение, постановление, решение и протокол.

Расширена компетенция комиссий по трудовым спорам, которая будет рассматривать споры работников - членов соответствующего профсоюза, связанные с применением мер дисциплинарного взыскания, кроме увольнения (абз. 11 ст. 236 ТК).

Дополнен перечень оснований для расторжения нанимателем трудовых договоров (ст. 42 ТК), к которым теперь также отнесены:

- причинение работником в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда;

- неоднократные (два и более раза в течение шести месяцев) нарушения установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц, а также неправомерного отказа в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан и юридических лиц;

- незаконное привлечение к ответственности граждан и юридических лиц;

- неоднократное (два и более раза в течение шести месяцев) представление в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений.

Для отдельных категорий работников предусмотрена возможность прекращения трудовых правоотношений по инициативе нанимателя в связи с неисполнением, ненадлежащим или несвоевременным исполнением должностным лицом выраженного в установленной законодательством форме требования должностного лица, осуществляющего государственный контроль (надзор), предписания органа государственной безопасности, представления органа государственной охраны либо неприятия мер по устранению указанных в них нарушений (абз. 13 ст. 47 ТК).

Заместитель Барановичского межрайонного
прокурора советник юстиции И.И.Новицкая
30.04.2020