

когда мать не может осуществлять уход за ребенком в связи с инвалидностью I группы либо болезнью, препятствующей осуществлению ею ухода за ребенком, подтвержденной медицинским заключением в порядке, установленном законодательством.

Отметим, что Республика Беларусь признает приоритет общепризнанных принципов международного права и обеспечивает соответствие им законодательства о труде. На сегодняшний день достижение равенства полов является одной из основных целей государства при разработке направлений развития внутренней политики государства. Статьей 14 ТК закреплён запрет дискриминации в сфере трудовых отношений в зависимости от пола. Полагаем, данный принцип должен распространяться на всех работников, заключивших трудовой договор на территории Республики Беларусь.

Таким образом, считаем, что сложившаяся ситуация, при которой мужчины-военнослужащие могут брать отпуск по уходу за ребенком до трех лет только в строго определенных случаях, не в полной мере соответствует общепризнанным принципам международного права, основным из которых является недопущение дискриминации по какому-либо признаку (в рассматриваемой ситуации – по признаку пола). Полагаем, что перечень причин, позволяющих мужчинам-военнослужащим уходить в отпуск по уходу за ребенком, должен быть расширен (например, добавлением пункта «в случае иных уважительных причин») либо данное ограничение вовсе может быть исключено.

**Орлович К. А.**

## **ЛИШЕНИЕ РАБОТНИКА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА КАК НОВЫЙ ВИД ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ**

*Международный университет «МИТСО», г. Минск*

*Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент К. Л. Томашевский*

В соответствии с законодательством Республики Беларусь наниматель имеет право всячески материально поощрять и стимулировать работника к дальнейшему добросовестному и качественному исполнению своих непосредственных трудовых обязанностей. Однако наниматель также имеет право применять по отношению к работникам, совершившим дисциплинарные проступки и добросовестно не исполняющим свои трудовые обязанности, меры дисциплинарной ответственности в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением или иными локальными нормативными правовыми актами. К таким мерам дисциплинарной ответственности относятся: замечания, выговоры, увольнение по пунктам ст. 42 и 47 Трудового кодекса Республики Беларусь, а также лишение работника дополнительных выплат стимулирующего ха-

рактера. Меры дисциплинарной ответственности должны применяться в соответствии с тяжестью дисциплинарного проступка, обстоятельствами, при которых он совершен, а также предшествующим поведением работника на рабочем месте. Если основания для применения таких мер дисциплинарной ответственности, как замечание, выговор или увольнение, более-менее понятны и неоднократно применялись на практике, то такая мера дисциплинарной ответственности, как лишение работника выплат стимулирующего характера, в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящими кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет), вызывала споры и вопросы по условиям и основаниям применения.

Лишение работника полностью или частично выплат стимулирующего характера, согласно Декрету, может осуществляться на срок до 12 месяцев. Наряду с формами, системой и размерами заработной платы работников, выплаты стимулирующего характера, их размер и условия применения, устанавливаются самим нанимателем на основании трудового договора, коллективного договора, соглашения.

К выплатам стимулирующего характера, как определяет законодатель, относятся такие виды, как ежемесячные, ежеквартальные премии; повышение тарифной ставки оклада до 50 %, согласно Декрету Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 29, другие выплаты. Источником оплаты данного вида стимулирования является прибыль организации, являющаяся чистым доходом, после уплаты налогов в государственный бюджет.

По мнению автора, если производить некое сравнение между такой мерой дисциплинарной ответственности, как лишение работника выплат стимулирующего характера, с иными видами мер дисциплинарной ответственности, упомянутыми выше (замечание, выговор, увольнение по соответствующим частям ст. 42 и 47 Трудового кодекса Республики Беларусь), данная мера дисциплинарного воздействия является срединной. Так, замечание и выговор применяются в отношении работника, совершившего незначительный дисциплинарный поступок, а увольнение предусматривается за грубое или систематическое нарушение работником своих трудовых функций, наносящих, в частности, вред как самой организации, так и ее членам. Лишение работника выплат стимулирующего характера применяется при условии нарушения трудовой, исполнительской и производственно-технологической дисциплины.

Таким образом, решение о лишении работника выплат стимулирующего характера принимается непосредственно нанимателем по своему усмотрению, на основании трудового договора, коллективного договора, соглашения и иных локальных нормативных правовых актов, в соответствии с тяжестью дисциплинарного проступка, на срок до 12 месяцев.