

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, один из видов юридической ответственности (наряду с материальной, гражданско-правовой, административной, уголовной, конституционно-правовой). Д. о. определяется Трудовым кодексом и другими актами законодательства и налагается лишь в связи с совершением дисциплинарного проступка, т. е. за противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей. За совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение (п. 4, 5, 7, 8 и 9 ст. 42). Для отдельных категорий работников с особым характером труда могут предусматриваться также и другие меры дисциплинарного взыскания (ст. 204). Право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю. При выборе меры дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершён, предшествующая работа и поведение работника на производстве. К работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и др. Виды и порядок применения этих мер определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными локальными нормативными актами.

До применения дисциплинарного взыскания наниматель обязан затребовать письменное объяснение работника. Отказ работника от дачи объяснения не является препятствием для применения взыскания и оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Дисциплинарное взыскание оформляется приказом (распоряжением), постановлением нанимателя. Приказ (распоряжение), постановление о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в 5-дневный срок. Работник, не ознакомленный с приказом (распоряжением), постановлением о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Отказ работника от ознакомления с приказом (распоряжением), постановлением оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 мес со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске. Днём обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинён. При рассмотрении материалов о дисциплинарном проступке правоохранительными органами дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 мес со дня отказа в возбуждении или прекращения уголовного дела. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 мес, а по результатам ревизии, проверки, проведённой компетентными государственными органами или организациями, – позднее 2 лет со дня совершения дисциплинарного проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. Дисциплинарное взыскание применяется органом (руководителем), которому предоставлено право приёма (избрания, утверждения, назначения на должность) и увольнения работников, либо по его поручению иным органом (руководителем). Передача полномочий по применению дисциплинарных взысканий оформляется приказом (распоряжением) руководителя. Дисциплинарные взыскания к отдельным категориям работников с особым характером труда могут применяться также вышестоящими органами (руководителями). Работники, занимающие выборные должности, могут быть уволены с работы только по решению органа, которым они избраны, и только по основаниям, предусмотренным законодательством.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном ТК. Орган, рассматривающий трудовой спор, с учётом степени вины работника, соответствия дисциплинарного взыскания тяжести дисциплинарного проступка, обстоятельств, при которых проступок совершён, предшествующего поведения работника на производстве и

его отношения к труду вправе отменить дисциплинарное взыскание. После отмены дисциплинарного взыскания наниматель может применить к работнику более мягкое дисциплинарное взыскание, если не истекли сроки, предусмотренные ТК, в которые не включаются сроки рассмотрения трудового спора в органах по рассмотрению трудовых споров. Вышестоящий орган (руководитель), рассматривающий трудовые споры отдельных категорий работников с особым характером труда, вправе отменить, смягчить или усилить (в пределах предоставленных ему полномочий) дисциплинарное взыскание, наложенное нижестоящим органом (руководителем), если установит, что это взыскание не соответствует тяжести совершённого дисциплинарного проступка. Усиление дисциплинарного взыскания не допускается, если вопрос о наложении дисциплинарного взыскания рассматривается по жалобе работника. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. При этом дисциплинарное взыскание погашается автоматически без издания приказа (распоряжения), постановления. Орган (руководитель), применивший взыскание, имеет право снять его досрочно до истечения года по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя, профсоюза или иного представительного органа (представителя) работников, а также по просьбе работника. Досрочное снятие дисциплинарного взыскания оформляется приказом (распоряжением), постановлением. Особенности дисциплинарной ответственности работников транспорта, таможенной службы и других категорий работников с особым характером труда устанавливаются Правительством Республики Беларусь.

Г.А. Василевич