

**Вопрос.** Какой порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности за совершение прогула без уважительных причин?

**Ответ.** За противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей (дисциплинарный проступок) устанавливается дисциплинарная ответственность.

В соответствии с частью 1 статьи 198 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК) за совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику меру дисциплинарного взыскания в виде увольнения (пункт 5 статьи 42 ТК).

Дисциплинарное взыскание может быть применено не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске. Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен (статья 200 ТК).

Статьей 199 ТК определен порядок применения к работнику дисциплинарного взыскания. Так, 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 пятидневный срок, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске. 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.

Необходимо отметить, что расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (статья 42 ТК, кроме пунктов 2 и 7) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза. В случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза.

При несоблюдении установленного законодательством срока уведомления (предупреждения) профсоюза (часть 1 статьи 46 ТК), если работник не подлежит восстановлению на работе по другим основаниям,

суд изменяет дату его увольнения с таким расчетом, чтобы трудовой договор был прекращен по истечении установленного законом срока уведомления или предупреждения. За период, на который продлен трудовой договор в связи с изменением даты увольнения, работнику взыскивается средний заработок по правилам, установленным статьей 244 ТК (пункт 23 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2).

Кроме того, Декрет Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет) предусматривает в качестве дискредитирующего обстоятельства расторжение трудового договора за прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин.

Также в соответствии с пунктом 7 Декрета до увольнения работника по дискредитирующим обстоятельствам, в том числе до увольнения за прогул наниматель обязан провести проверку допущенных им нарушений, результаты которой оформить актом (служебной запиской), а также затребовать письменное объяснение работника. При этом указанные акты (служебные записки) и объяснения подлежат хранению в организации не менее пяти лет.

Таким образом, при увольнении работника по основаниям, отнесенным статьей 198 ТК к мерам дисциплинарного взыскания, а пунктом 6 Декрета – к дискредитирующим обстоятельствам увольнения, нанимателем должен быть соблюден порядок, предусмотренный как статьей 199 ТК, так и пунктом 7 Декрета.

Для разрешения трудового спора по вопросу применения дисциплинарного взыскания работники вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам или в установленных законодательными актами случаях в суд в трехмесячный срок со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении - в суд в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов.

Нарушение уполномоченным должностным лицом нанимателя порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности, влечет за собой административную ответственность в виде штрафа в размере от двух до двадцати базовых величин согласно части 4 статьи 9.19 Особенной части Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях.

Главный государственный инспектор труда  
Могилевского областного управления  
Департамента государственной  
инспекции труда

Д.В.Довгун

