**Рекомендации о порядке увольнения работников за виновные действия**

***Общие положения о применении мер дисциплинарного взыскания***

Противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей является дисциплинарным проступком, за совершение которого работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

В соответствии со статьей 198 Трудового кодекса за совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев;

4) увольнение (**пункты 6 - 11 статьи 42, пункты 1, 1², 5¹ и 9 части первой статьи 47 Трудового кодекса**).

Право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю. При выборе меры дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника на производстве (часть третья статьи 198 Трудового кодекса).

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено **только одно** дисциплинарное взыскание (т.е. замечание, выговор, лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев, увольнение).

При применении дисциплинарного взыскания нанимателем **должны соблюдаться порядок** (статья 199 Трудового кодекса) **и сроки привлечения** (статья 200 Трудового кодекса) к дисциплинарной ответственности.

В силу требований статьи 199 Трудового кодекса до применения дисциплинарного взыскания наниматель **обязан затребовать письменное объяснение работника**.

Отказ работника от дачи письменного объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания и оформляется актом с указанием присутствовавших при этом свидетелей.

**Дисциплинарное взыскание оформляется приказом** (распоряжением, постановлением, решением, протоколом).

Дисциплинарное взыскание в виде лишения полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев применяется **с месяца, следующего за месяцем издания приказа** (распоряжения, постановления, решения, протокола) (далее – приказ) о дисциплинарном взыскании.

Приказ (распоряжение, постановление, решение, протокол) о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов **объявляется работнику под роспись в пятидневный срок со дня издания**, не считая времени болезни работника или ухода за больным членом семьи, подтвержденных листком нетрудоспособности или справкой о временной нетрудоспособности, пребывания работника в отпуске, нахождения на военных или специальных сборах.

Работник, не ознакомленный в установленный срок с приказом о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания. **Отказ** работника от ознакомления с приказом о дисциплинарном взыскании оформляется **актом** с указанием присутствовавших при этом свидетелей.

В соответствии со статьей 200 Трудового кодекса дисциплинарное взыскание применяется **не позднее одного месяца со дня обнаружения** дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника или ухода за больным членом семьи, подтвержденных листком нетрудоспособности или справкой о временной нетрудоспособности, пребывания работника в отпуске, нахождения на военных или специальных сборах. Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен.

При рассмотрении материалов о дисциплинарном проступке правоохранительными органами дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня отказа в возбуждении или прекращения уголовного дела. Данная норма применяется в тех случаях, когда нанимателю затруднительно самостоятельно дать оценку действиям (бездействию) работника для квалификации дисциплинарного проступка и для подтверждения данного факта необходима информация от правоохранительных органов. При этом последующее привлечение к дисциплинарной ответственности может происходить только при отказе в возбуждении уголовного дела или его прекращении не в связи с отсутствием события или состава правонарушения, а по иным обстоятельствам (например, в связи с раскаянием или актом амнистии).

Дисциплинарное взыскание **не может быть применено позднее шести месяцев**, а по результатам ревизии, проверки, проведенной компетентными государственными органами или организациями, - **позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка**. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Согласно статье 201 Трудового кодекса дисциплинарное взыскание **применяется органом (руководителем), которому предоставлено право приема (избрания, утверждения, назначения на должность служащего, приема на профессию рабочего) и увольнения работников**, либо по его поручению иным органом (руководителем), если иное не установлено законодательными актами.

Передача полномочий по применению дисциплинарных взысканий оформляется приказом (распоряжением).

Частью второй статьи 43 Трудового кодекса установлен **запрет на** **увольнение** работника по основаниям, указанным в статье 42 Трудового кодекса, **в период временной нетрудоспособности**, за исключением увольнения в соответствии с пунктом 5 статьи 42 настоящего Кодекса, и **в период пребывания работника в отпуске**, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, и случаев, предусмотренных пунктом 2 статьи 42 Трудового кодекса.

Согласно статье 46 Трудового кодекса расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (статья 42, кроме пункта 3, абзацев третьего и пятого пункта 7) производится **после предварительного**, но не позднее чем **за две недели** **уведомления** соответствующего **профсоюза**.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем пятым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего профсоюза.

В случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза.

Подпунктом 6.2 пункта 6 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет) увольнение за совершение работником прогула без уважительных причин отнесено к основаниям, признаваемым **дискредитирующими обстоятельствами увольнения** (далее - дискредитирующие обстоятельства). В этой связи нанимателю при увольнении работника по указанному основанию следует также соблюдать порядок увольнения, предусмотренный в **пункте 7 Декрета**.

До увольнения работника по дискредитирующим обстоятельствам 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.

Увольнение, как мера дисциплинарного взыскания, может производиться на основании статьи 42 Трудового кодекса **(по инициативе нанимателя)** и статьи 47 Трудового кодекса **(дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях)**.

В случае, если увольнение работника в качестве меры дисциплинарного взыскания производится на основании статьи 42 Трудового кодекса, то наниматель обязан соблюдать порядок и условия расторжения трудового договора, предусмотренные статьями 43, 46, 199-201 Трудового кодекса и пункта 7 Декрета № 5.

При прекращении трудового договора на основании статьи 47 Трудового кодекса наниматель обязан учитывать положения статей 199-201 Трудового кодекса и пункта 7 Декрета № 5.

Совершение работником дисциплинарного проступка **после привлечения его к дисциплинарной ответственности** можно рассматривать как неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание, что является основанием для увольнения работника в соответствии с пунктом 6 статьи 42 Трудового кодекса. В такой ситуации **совершение дисциплинарного проступка**, за который может следовать увольнение, **должно следовать после применения меры** дисциплинарного взыскания и в период его действия.

***Алгоритм действий при увольнении работника за отсутствие на работе без уважительных причин (абзац второй пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса)***

Совершение работником **прогула** является дисциплинарным проступком, за который наниматель имеет право применить к работнику одну из мер (по его выбору) дисциплинарного взыскания, предусмотренных частью первой статьи 198 Трудового кодекса, с соблюдением порядка и сроков, предусмотренных статьями 199 и 200 Трудового кодекса.

При этом отсутствие работника на работе по причине наложения на него административного взыскания в виде ареста **не рассматривается** **как уважительная причина** его отсутствия на работе.

Соответственно, в случае принятия нанимателем решения о применении к работнику, совершившему прогул, меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения необходимо:

- **зафиксировать факт отсутствия работника на работе**. Такими документами могут являться акт об отсутствии на работе, составленный в присутствии свидетелей, либо докладная записка непосредственного руководителя структурного подразделения на имя руководителя организации.

Если работник отсутствует на работе, самостоятельно не выходит на связь с нанимателем, не отвечает на телефонные звонки, необходимо предпринять действия по его поиску и выяснению причин отсутствия. При необходимости информация может быть запрошена в органах внутренних дел. Все предпринятые действия по поиску работника, выяснению причин его отсутствия на работе и их результат необходимо отразить в акте (докладной записке). Полученная из различных источников информация в дальнейшем будет являться основанием для принятия нанимателем решения об увольнении работника за прогул без уважительной причины, в том числе в случае неявки работника на работу после прогула.

Необходимость ежедневного составления актов об отсутствии работника на работе отсутствует. Данные факты фиксируются, в том числе в соответствии с обязанностью, установленной статьей 133 Трудового кодекса;

- **затребовать письменное объяснение работника,** если такая возможность имеется у нанимателя, в том числе в случае выхода работника на работу, либо осуществить его получение путем направления работником по почте либо представления в ином порядке;

- в случае принятия решения об увольнении **уведомить** об этом **профсоюз** не позднее чем **за две недели до увольнения** (статья 46 Трудового кодекса).Со дня обнаружения дисциплинарного проступка наниматель должен в месячный срок применить дисциплинарное взыскание, в который включается двухнедельный срок со дня уведомления нанимателем профсоюза. То есть к дате увольнения работника не позднее месячного срока со дня обнаружения проступка должен истечь срок уведомления профсоюза.

- издать приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности и **объявить его работнику под роспись в пятидневный срок со дня издания.**

В случае совершения работником прогула без уважительных причин **днем обнаружения дисциплинарного проступка** будет являться день, когда наниматель установит, что работник действительно отсутствовал на работе без уважительной причины, т. е. после получения от работника объяснений по факту отсутствия или иных материалов, свидетельствующих о совершении прогула (информация ОВД, медучреждений и т.п.), либо отказа от дачи объяснений по факту отсутствия, который следует при свидетелях оформить актом.

Работник, допустивший длительный прогул без уважительной причины (два и более рабочих дня подряд) и **не приступивший к работе**, должен быть уволен **первым днем прогула** (часть девятая статьи 43 Трудового кодекса).

Так, если работника увольняют за совершение длительного прогула без уважительных причин, т.е. работник так и не приступил к исполнению трудовых обязанностей, то приказ о его увольнении должен быть издан нанимателем не ранее истечения срока уведомления профсоюза с указанием даты увольнения первым днем прогула.

Если же после совершения длительного прогула работник приступил к работе либо он находился в отпуске (трудовом или социальном), является временно нетрудоспособным, и до момента его выхода не был издан приказ об увольнении, то в данном случае работник не может быть уволен с первого дня прогула. В этом случае дату увольнения будет определять наниматель **с учетом срока привлечения к дисциплинарной ответственности** (статья 200 Трудового кодекса), в который **включается срок для уведомления профсоюза** (статья 46 Трудового кодекса). Следовательно, дата увольнения в приказе об увольнении работника за прогул без уважительной причины должна быть не ранее истечения срока уведомления профсоюза и не позднее месячного срока со дня обнаружения дисциплинарного проступка.