

## **ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПО-НОВОМУ**

Проблемы правопорядка в сфере труда и ответственности за его нарушение по своей теоретической и практической значимости всегда являлись актуальными. Эти вопросы помимо Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) регулируются и иными нормативными правовыми актами. За нарушение трудовой дисциплины наниматель имеет право привлекать работника к дисциплинарной ответственности, которая традиционно состоит из двух видов наказаний: мер дисциплинарного взыскания и иных мер.

Частью 1 ст. 198 ТК предусмотрены три меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор и увольнение. Законодательством о труде допускается применение к нарушителям трудовой дисциплины и иных мер (ч. 4 ст. 198 ТК), которые не являются мерами дисциплинарного взыскания [1]. Поскольку данные меры могут применяться наряду с дисциплинарными взысканиями, их можно считать дополнительными мерами воздействия на нарушителей трудовой дисциплины, а саму ответственность, заключающуюся в применении этих мер – дополнительной. Правовая природа мер дисциплинарного воздействия, в отличие от мер дисциплинарного взыскания, заключается не в наказании работника, а в лишении или уменьшении объема благ и преимуществ за счет средств нанимателя, которые работник мог бы получить при соблюдении им трудовой дисциплины, либо в предусмотренных законодательством случаях, например, уменьшение трудового отпуска на количество дней прогула.

Ситуация кардинально изменилась с принятием Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5), подп. 3.3 п. 3 которого предусматривает в качестве меры дисциплинарного взыскания лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев [2].

Это нововведение позволяет нам констатировать: во-первых, иная мера воздействия, которая ранее носила дополнительный характер, рассматривается сейчас как самостоятельная мера дисциплинарного взыскания; во-вторых, при ее применении должна строго соблюдаться установленная главой 14 ТК процедура; в-третьих, эта мера изложена не конкретно, что не должно иметь место относительно юридической ответственности, и у правоприменителя возникает совершенно уместный вопрос: так каких выплат наниматель может лишить работника полностью или частично; в-четвертых, лишение выплат возможно на будущий период до 12 месяцев, не зависимо от того, будет ли работник иметь право на такие выплаты, например, за период временной нетрудоспособности, трудового и социального отпусков премия не начисляется.

В официальном комментарии к Декрету № 5 Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее – Минтруд) трактуется, что «к выплатам стимулирующего характера следует относить: ежемесячные, ежеквартальные премии, повышение тарифной ставки (оклада) до 50 % согласно подп. 2.5 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 (далее – Декрет № 29) и др.» [3]. То есть этот перечень выплат стимулирующего характера министерством конкретно не определен.

Согласно п. 2 Рекомендаций по премированию работников коммерческих организаций по результатам финансово-хозяйственной деятельности, утвержденных постановлением Минтруда от 28 февраля 2012 г. № 29 (далее – Рекомендации по премированию) премии за основные

результаты работы – это поощрительные выплаты стимулирующего характера (надтарифная часть заработной платы), призванные обеспечить взаимосвязь тарифной (основной) части заработной платы с результатами труда, связанными с выполнением и перевыполнением показателей, непосредственно входящих в трудовые обязанности работников. Порядок премирования работников определяется нанимателем в локальных нормативных правовых актах [4].

В то же время вышеупомянутый комментарий Минтруда к выплатам стимулирующего характера, которых наниматель вправе лишить работника, относит повышение тарифной ставки (оклада) до 50 % согласно подп. 2.5 Декрета № 29. Согласно положениям Декрета № 29 контракт в обязательном порядке должен содержать дополнительные меры стимулирования труда в виде предоставления поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до пяти календарных дней и повышения тарифной ставки не более чем на 50 %, если больший размер не предусмотрен законодательством [5]. Вышеназванные дополнительные меры носят в большей степени компенсирующий характер за ухудшение правового положения работников, работающих по контракту, по сравнению с трудовым договором, заключенным на неопределенный срок.

В связи с вышеизложенным напрашивается вывод о том, что такой подход Минтруда представляет собой ограничение определенных Декретом № 29 гарантий прав работников, работающих по контракту. Согласно положениям общей теории права, принципами наказания за совершенные правонарушения являются законность, обоснованность и справедливость [6, с. 274].

Постановлением Минтруда от 5 февраля 2002 г. № 13 утвержден Перечень дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера, на которые начисляется премия работникам бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций [7]. К таким выплатам относятся:

1) доплаты: за совмещение профессий (должностей); за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника; за работу с тяжелыми и вредными условиями труда; за особый характер работы водителям легковых служебных автомобилей, а также в учреждениях образования водителям автобусов, занятым перевозкой учащихся (воспитанников, детей), и водителям автобусов с числом мест для сидения не более 17, включая место водителя, обслуживающим государственные органы; бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы, за руководство бригадой; работникам, не освобожденным от основной работы, за заведование структурным подразделением; за выполнение других работ, не предусмотренных трудовым договором;

2) надбавки за: классность, профессиональное мастерство, выслугу лет.

Очевидно к выплатам стимулирующего характера, которых наниматель вправе лишить работника за нарушение им трудовой дисциплины, можно отнести надбавки, поскольку доплаты выплачиваются преимущественно при дополнительных затратах труда и не должны лишаться.

После вступления в силу Декрета № 5 многие локальные Положения о премировании нанимателей пришли в противоречие с нормами Трудового кодекса, поскольку предусматривали обязательное лишение премий при наличии дисциплинарного взыскания. Согласно ч. 3 ст. 199 ТК за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание, поэтому сочетание меры дисциплинарного взыскания (выговора) с лишением выплаты стимулирующего характера в настоящее время является нарушением законодательства о труде.

Руководствуясь все той же ч. 3 ст. 199 ТК, полагаем, что наниматель не имеет права одновременно лишить работника полностью или частично двух и более выплат стимулирующего характера, поскольку будет иметь место применение нескольких мер дисциплинарного взыскания за один совершенный дисциплинарный проступок. Поэтому мы не можем согласиться с примером Минтруда в дополнительном комментарии к Декрету № 5: «К примеру, в соответствии с подпунктом 3.3 пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» применить к Иванову Ивану Ивановичу, слесарю 5 разряда механосборочного цеха, меру дисциплинарного взыскания в виде лишения на 20 % установленного по контракту повышения тарифной ставки (и (или) ежемесячной премии) на 3 месяца (февраль–апрель 2015 года)» [8].

Кроме того, по-прежнему действует ч. 3 ст. 198 ТК, согласно которой при выборе меры дисциплинарного взыскания наниматель должен учитывать тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующую работу и поведение работника на производстве. Мера дисциплинарного взыскания должна быть соразмерна тяжести дисциплинарного проступка. Это правило, по мнению А. С. Пиголкина, является важным принципом

определения составов правонарушений и санкций, а соразмерность определяется здравым смыслом, практикой, статистикой [9, с. 315–316].

В вышеназванном дополнительном комментарии к Декрету № 5 также отмечается, что нормы Декрета направлены на усиление требований к руководящим кадрам и работникам организаций и не изменяют сложившиеся в правоприменительной практике подходы к определению условий начисления и выплаты премии как разновидности выплаты стимулирующего характера. При этом закрепленные в локальных нормативных правовых актах организаций условия снижения (не начисления) премий, в том числе, если к работнику применены меры дисциплинарного взыскания, продолжают действовать [8]. В связи с этим для правильного применения законодательства необходимо четко разграничивать понятия снижение и лишение премии.

Согласно п. 39 Рекомендаций по премированию конкретный размер премии отдельному работнику может быть увеличен либо уменьшен по решению нанимателя с учетом его вклада в выполнение установленных показателей в пределах средств, направляемых на премирование работников. Для достижения конкретных результатов работы каждым работником обеспечивается стимулирование напряженности и качества их труда, инициативы, предприимчивости посредством установления показателей и условий премирования.

В п. 40 приведен Примерный перечень упущений, за которые снижается размер премирования, т. е. премия может не начисляться вообще за: нарушение технологических режимов, регламентов, инструкций, что привело к снижению качества продукции, порче материалов, поломке инструмента, приспособлений и оборудования; аварии механизмов, машин, оборудования в результате нарушения правил эксплуатации и ухода за ними; утрату или порчу товароматериальных ценностей в результате нарушения правил учета и хранения; представление недостоверной информации; низкое качество работы, выпуск брака; нарушение правил и норм охраны труда и пожарной безопасности, трудовой и производственной дисциплины; невыполнение распоряжения руководителя.

В результате можно прийти к следующим выводам: во-первых, анализ перечня упущений указывает на то, что снижение премий возможно за ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей, что является дисциплинарным проступком. Во-вторых, на наш взгляд, необходимо пересмотреть подходы к критериям снижения премий, поскольку действующий механизм упущений (надлежащее неисполнение трудовых обязанностей) позволяет правоприменителю смешивать снижение и лишение премий. В-третьих, понятие снижение премии имеет место при ее распределении отдельному работнику нанимателем с учетом выполнения показателей премирования. В-четвертых, за нарушение трудовой дисциплины наниматель вправе одновременно и снизить размер премирования (не начислить), и лишить работника премии в качестве меры дисциплинарного взыскания.

С учетом вышеизложенного, предлагаем провести четкое разграничение: снижение премий производить за не достижение показателей премирования, а лишение премий – за нарушения трудовой дисциплины, не исполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей.

#### Список использованных источников

- 1 Трудовой кодекс Республики Беларусь : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. ; одобр. Советом Республики 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 08.01.2015 г. // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – 2014. – 2/2236.
- 2 Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций : Декрет Президента Республики Беларусь от 15 дек. 2014 г. № 5 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – 2014. – 1/15465.
- 3 Комментарий к Декрету Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/commet-dekret-5.pdf>. – Дата доступа : 30.04.2015.
- 4 Рекомендации по премированию работников коммерческих организаций по результатам финансово-хозяйственной деятельности : постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 28 фев. 2012 г. № 29 // Бюллетень М-ва труда и социальной защиты Респ. Беларусь. – 2012. – № 3.
- 5 О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины : Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 : в ред. Декрета от 13.02.2012 г. // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2012. – № 21, 1/13294.

6 Явич, Л. С. Общая теория права / Л. С. Явич. – Л. : Из-во Ленингр. ун-та, 1976. – 286 с.

7 Перечень дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера, на которые начисляется премия работникам бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций : постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 5 фев. 2002 г. № 13 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2002. – № 26, 8/7799.

8 Дополнительный комментарий к Декрету Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Dopolnitelnyj-kommentarij.pdf>. – Дата доступа : 30.04.2015.

9 Общая теория права : учебник для юридических вузов / Ю. А. Дмитриев, И. Ф. Казьмин, В. В. Лазарев [и др.] ; под общ. ред. А. С. Пиголкина. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Изд-во МГТУ им. Н. Э. Баумана, 1996. – 384 с.