1. Оформление увольнения по дискредитирующим актом.

На практике нередко возникают вопросы, связанные с нарушением порядка увольнения работника по дискредитирующим обстоятельствам.

Согласно пункту 4 части 1 статьи 198 Трудового кодекса республики Беларусь (далее – ТК) одним и видов дисциплинарного взыскания является увольнение (пункты 6 - 11 статьи 42 ТК, пункты 1, 1-2, 5-1, 9 и 10 части 1 статьи 47 ТК).

Необходимо помнить, что несмотря на порядок применения дисциплинарных взысканий, предусмотренный требованиями статьи 199 ТК, дополнительно, в соответствии с пунктом 7 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5) 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.

Дискредитирующими обстоятельствами увольнения признаются основания, перечисленные в пункте 6 Декрета № 5.

2.Изменения оплаты труда.

На практике нередко возникают вопросы, связанные с изменением работнику системы оплаты труда.

Изменение системы оплаты труда (уменьшение размера оплаты труда) представляют собой изменение существенных условий труда (ч. 2 ст. 32 ТК). В случае отказа работника от продолжения работы с изменившимися условиями труда трудовой договор с ним прекращается по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК (ч. 4 ст. 32 ТК).

В случае если в результате изменений условий оплаты труда не меняется система оплаты труда и (или) не уменьшается размер оплаты труда (например, без изменения системы оплаты труда работникам повышается заработная плата), то нанимателю необходимо известить работников о введении новых или изменении действующих условий оплаты труда не позднее, чем за один месяц (ст. 65 ТК).

3.Прием молодого специалиста.

На практике нередко возникают вопросы, связанные с приемом на работу молодого специалиста в соответствии с полученной специальностью, присвоенной квалификацией и (или) степенью.

Так, выпускникам, которым место работы предоставлено путем распределения, трудоустройства в счет брони, направления на работу, гарантировано трудоустройство в соответствии с полученной специальностью, присвоенной квалификацией и (или) степенью (статья 48 Кодекса Республики Беларусь об образовании).

Вместе с тем, в соответствии с частью 4 пункта 29 Положения о порядке распределения, перераспределения, направления на работу, перенаправления на работу, предоставления места работы выпускникам, получившим научно-ориентированное, высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31.08.2022 № 572, при невозможности принятия на работу в соответствии с полученной специальностью и присвоенной квалификацией и (или) степенью прибывшего по направлению выпускника, а также обеспечения условий, указанных в свидетельстве о направлении на работу, наниматель в течение трех рабочих дней со дня прибытия выпускника к месту работы выдает ему под роспись письменный отказ в приеме на работу с указанием причин.

4. Запрет удержаний.

На практике часто возникают вопросы, связанные с удержаниями из заработной платы работника.

Так, необходимо помнить, что не допускаются удержания из предусмотренных законодательством сумм выходного пособия, компенсаций и иных выплат, на которые, согласно законодательству, не обращается взыскание (статья 109 ТК).

Кроме того, согласно статье 109 Закона Республики Беларусь от 24.10.2016 № 439-З «Об исполнительном производстве» взыскание не может быть обращено на денежные средства, причитающиеся должнику - гражданину, в том числе индивидуальному предпринимателю, в качестве:

выходного пособия и компенсации за неиспользованный отпуск, выплачиваемых при увольнении работника;

компенсационных выплат в связи со служебной командировкой, с переводом, приемом или направлением на работу в другую местность, амортизацией инструмента, принадлежащего работнику, и других компенсаций, предусмотренных законодательством о труде;

единовременных премий, выдаваемых не из фонда заработной платы;

государственных пособий семьям, воспитывающим детей, за исключением случаев, предусмотренных статьей 104 данного Закона и иными законодательными актами;

пособий на погребение;

пособий и выплат гражданам, пострадавшим от катастрофы на Чернобыльской АЭС и других радиационных аварий;

надбавки на уход к пенсиям, установленной законодательством;

алиментов на несовершеннолетних детей;

государственной адресной социальной помощи;

возмещения ущерба, причиненного жизни и здоровью, а также в связи со смертью кормильца.

Вместе с тем, по делам о взыскании алиментов, взыскании расходов, затраченных государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении, допускается обращение взыскания на компенсацию за неиспользованный отпуск, если лицо, уплачивающее алименты, возмещающее расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении, при увольнении получает компенсацию за несколько неиспользованных отпусков в случае соединения отпусков за несколько лет, а также на выходное пособие, если размер пособия превышает его среднемесячный заработок.

Главный государственный инспектор

Бобруйского межрайонного отдела

Могилевского областного управления

Департамента государственной инспекции труда О.Е.Царик