

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАК МЕРА СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ

*О.П. Михайлова, Т.В. Преснякова
Витебск, Витебский государственный
университет имени П.М. Машиерова*

Повышение эффективности труда осуществляется различными методами и способами. На сегодняшний день существуют различные способы стимулирования труда работников, такие как убеждение, поощрение за труд, а также меры принуждения, а в некоторых случаях и наказания.

Дисциплинарная ответственность является правовым средством обеспечения надлежащего исполнения работником трудовых обязанностей. Правовое средство должно быть действенным и соответствовать требованиям времени.

Цель исследования заключается в правовом анализе применения дисциплинарной ответственности к нарушителям трудовой дисциплины, как меры стимулирования труда работников.

Материал и методы. Теоретическую основу составили Трудовой кодекс Республики Беларусь, нормативные правовые акты, труды ученых, которые рассматривали проблему дисциплинарной ответственности. При подготовке работы методологической базой послужили общенаучные методы познания (описание, обобщение, сравнение, анализ, синтез). В зависимости от конкретных задач исследования в работе использовались следующие методы: сравнительно-правовой, описательно-аналитический.

Результаты и их обсуждение. Детализация норм о дисциплинарной ответственности позволяет определить для нанимателя четкие границы дозволенного, а для работника, – необходимого поведения.

Так, за совершение работником дисциплинарного проступка, наниматель имеет право привлечь работника к дисциплинарной ответственности, применив к нему одну из мер дисциплинарного взыскания: или «замечание», или «выговор», или «лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев», или «увольнение (пункты 6-11 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, пункты 1, 1², 5¹, 9 и 10 части первой статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь)».

Законодатель предоставил нанимателю свободу усмотрения в вопросе привлечения работников к дисциплинарной ответственности: относительно неограниченное право при принятии такого решения и выборе меры дисциплинарного взыскания, и перечня мер, не подлежащего расширению, дисциплинарной ответственности. Но, как показывает практика, морально правовые меры (замечание и выговор) дисциплинарного взыскания не всегда побуждали работников к исправлению поведения работника и недопущению последующих дисциплинарных проступков.

Практика применения дисциплинарных взысканий показывает, что существующий перечень дисциплинарных взысканий (замечание, выговор, увольнение), предусмотренный ст.198 Трудового кодекса Республики Беларусь до 2019 года, не позволял эффективно воздействовать на поведение работника.

Таким образом, законодателем было предложено ввести новую меру дисциплинарного взыскания, которая отразится на размере заработной платы и будет являться экономической мерой воздействия на нарушителя трудовой дисциплины, учитывая тот факт, что для работников заработная плата является основным источником существования самих работников и их семей.

Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-3 была введена новая мера дисциплинарного взыскания «лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев», которая негативно отразится на размере заработной платы.

Однако, следует отметить, что не каждый наниматель знает и понимает какие именно выплаты являются стимулирующими.

Структура заработной платы состоит из двух частей: основная часть (тарифная ставка или тарифный оклад) и дополнительная часть, которая состоит из стимулирующих и компенсирующих доплат и выплат.

Так, согласно ст.63 Трудового кодекса Республики Беларусь к стимулирующим выплатам относятся (надбавки, премии, бонусы и иные выплаты) устанавливаемые нанимателем на основании коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов и трудового договора [1].

Осуществление стимулирующих выплат (надбавок) производится с целью материального поощрения работников за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности предприятия в целом.

Отсюда следует, что и лишить работника таких стимулирующих выплат можно в только в том случае, если работник не достиг определенных количественных и качественных показателей в работе, а не за другие дисциплинарные проступки, такие как нарушение трудовой дисциплины, несоблюдение требований по охране труда, прогула, нахождение в состоянии алкогольного опьянения.

Так как нанимателю предоставлено право выбора меры дисциплинарного взыскания, то некоторым руководителям удобнее лишать своих работников стимулирующих надбавок за любое правонарушение, даже за те, за которые не предусмотрены надбавки.

Следовательно, не разумным было бы лишить стимулирующей надбавки, которая была установлена молодому специалисту за опоздание на работу.

Заключение. Неотвратимость и тяжесть дисциплинарного взыскания выступают более сильными мотивирующими факторами для соблюдения дисциплины. И введение новой меры дисциплинарного взыскания введенной в ст.198 Трудового Кодекса Республики Беларусь Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев», на практике показывает свою эффективность.

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З в ред. Закона Республики Беларусь 28 мая 2021 г. № 114-З / Консультант Плюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] // ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2021.

2. Об изменении законов Закон Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З / Консультант Плюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] // ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2021.

ОСПАРИВАНИЕ ЗАПИСИ ОБ ОТЦОВСТВЕ ПРИ НАЛИЧИИ СУДЕБНОГО ПОСТАНОВЛЕНИЯ О ВЗЫСКАНИИ АЛИМЕНТНОВ

*С.В. Найер
Витебск, Витебский государственный
технологический университет*

В настоящее время дела об оспаривании отцовства не редкость, в связи с чем необходимо актуализировать имеющиеся правовые нормы.

Цель исследования – устранить противоречия и внести свои предложения по совершенствованию законодательных актов.

Материал и методы. Материалами исследования послужили законодательные акты Республики Беларусь. При подготовке работы использованы аналитический, формально - юридический методы.

Результаты и их обсуждение. Сведения, внесенные в свидетельства о рождении ребенка в графу «отец» зарождает целый комплекс правоотношений, как для ребенка, так и для отца. Речь идет о таких понятиях, как близкое родство, право на алименты, право на общение и многое другое.

Дела об оспаривании отцовства имеют, как правило, достаточно длительную подготовку и в последующем судебную историю, это подготовка искового заявления, уплата государственной пошлины, проведения ряда экспертиз, исследования иных доказательств, вынесение решения, обжалования его при не согласии и т.д.