**Увольнение работника по дискредитирующим обстоятельствам**

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.

Главный государственный инспектор

Бобруйского межрайонного отдела

Могилевского областного управления

Департамента государственной инспекции труда О.Е.Царик