**Статья «Не хочу ехать в командировку»**

Служебной командировкой признается поездка работника по распоряжению нанимателя на определенный срок в другую местность для выполнения служебного задания вне места его постоянной работы (ч. 1 ст. 91 ТК).

Направление работников в служебную командировку оформляется приказом (распоряжением) нанимателя (ч. 1 ст. 93 ТК). **Направление в служебную командировку на срок свыше 30 календарных дней допускается только с согласия работника (ч. 4 ст. 93 ТК).**

Отказ работника от поездки в командировку на срок до 30 календарных дней является дисциплинарным проступком, за который наниматель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

За противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей (дисциплинарный проступок) устанавливается дисциплинарная ответственность (ст. 197 ТК).

За совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания (ст. 198 ТК):

замечание;

выговор;

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

увольнение (п. 6 - 11 ст. 42, п. 1, 1-2, 5-1, 9 и 10 ч. 1 ст. 47 ТК).

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 (ч. 3 ст. 198 ТК). За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ч. 3 ст. 199 ТК).

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 (ч. 1 ст. 200 ТК).

***Стоит учесть!*** *Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор (контракт) до истечения срока его действия могут быть расторгнуты нанимателем в случае неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание (п. 6 ст. 42 ТК).*

Главный государственный инспектор

Могилевского областного управления

Департамента государственной инспекции труда

Министерства труда и социальной

защиты Республики Беларусь Т.О.Деменковец