Источник:
https://belforma.net/бланки/Труд/Приказ_о_прекращении_трудового_договора_за_однократное_грубое_нарушение_трудовых_обязанностей_главны
с возможностью скачать типовой бланк в формате PDF (Adobe Reader).

Приказ о прекращении трудового договора за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей главным бухгалтером (с примером записи в трудовую книжку)

_____
Наименование организации
ПРИКАЗ
_____ N _____
_____
Место издания
Об увольнении с работы
(освобождении от занимаемой
должности)
УВОЛИТЬ (ОСВОБОДИТЬ ОТ ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ):
_____,
ФАМИЛИЯ, имя, отчество
главного бухгалтера _____,
наименование организации
_____ за однократное грубое нарушение трудовых
дата
обязанностей, выразившееся в необеспечении правильного исчисления налогов и других обязательных платежей за _____ _____ года,
месяц
что привело к ущербу большого размера (п. 1 ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь).
Основание: акт проверки.
Наименование должности
руководителя организации _____ _____
Подпись Расшифровка подписи
Визы
С приказом ознакомлен: _____ _____
Подпись Расшифровка подписи
"___" _____ ____ г.

КОММЕНТАРИИ:

В трудовой книжке делается следующая запись: "Уволена за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (п. 1 ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь)".

Для применения данного основания прекращения трудового необходим ряд условий.

В соответствии с п. 1 ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь трудовой договор может быть прекращен и за однократное нарушение трудовых обязанностей соответствующим руководителем организации (обособленного подразделения) и его его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями. Вместе с тем законодатель требует, чтобы однократное нарушение было грубым, то есть увольнение допускается тогда, когда однократное нарушение трудовых обязанностей носило грубый характер. Законодательство не дает определение понятия "грубое нарушение трудовых обязанностей". Этот вопрос решается с учетом конкретных обстоятельств дела.

Увольнение по п. 1 ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь является мерой дисциплинарного взыскания. Поэтому в приказе необходимо четко указать, какой конкретно дисциплинарный проступок (однократное грубое нарушение обязанностей) совершил руководитель организации (обособленного подразделения) и его заместители, главный бухгалтер и его заместители. Увольнение возможно только в пределах сроков, предусмотренных ст. 200 Трудового кодекса Республики Беларусь.