

## Содержание:

Image not found or type unknown



## Введение

Соблюдение работниками дисциплины труда достигается как методами поощрения, так и методами наказания. В случае нарушения правил дисциплины труда, работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

**Дисциплинарная ответственность** - это одно из проявлений властных полномочий работодателя по отношению к работнику, заключившему с ним трудовой договор.

## Основная часть

Процедура привлечения работников к дисциплинарной ответственности четко регламентирована трудовым законодательством. Однако практика показывает, что ошибки и незнание законодательства администрацией и кадровыми службами организаций создают благоприятную среду для обращения работников в суд. При этом не только работодатели нарушают трудовые права работников, но зачастую многие работники, пользуясь льготами и привилегиями, предоставленными им трудовым законодательством, попросту злоупотребляют ими.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям. (ст.192 ТП РФ)

Дисциплинарная ответственность одна из разновидностей юридической ответственности. Ее содержание составляет обязанность субъекта претерпеть за свои неправомерные действия определенные неблагоприятные последствия. Дисциплинарная ответственность применяется лишь в трудовых правоотношениях.

**Дисциплинарная ответственность** – это реакция на правонарушение в сфере трудовых отношений, проявляющаяся в применении санкций неблагоприятного характера к нарушителям установленного порядка. Дисциплинарная ответственность представляет собой последствие неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей конкретным работником, то есть несоблюдения им трудовой дисциплины.

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ) закрепил право применения дисциплинарных взысканий всецело за работодателем. Конечно, вопрос о нарушении трудовой дисциплины может быть рассмотрен и трудовым коллективом с последующим общественным порицанием, однако именно работодатель по своему усмотрению решает вопрос о том, какой вид дисциплинарного взыскания применить, либо вообще отказаться от привлечения нарушителя к ответственности и ограничиться беседой, устным замечанием. Лишь в исключительных случаях, прямо предусмотренных в законодательстве, на работодателя возлагается обязанность применения мер дисциплинарной ответственности (статья 195 ТК РФ). Полномочия по привлечению к дисциплинарной ответственности могут быть возложены на руководителя или других должностных лиц, но в любом случае это право должно быть документально зафиксировано в локальных нормативных актах.

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения. (ст.195 ТК РФ)

Для дисциплинарного проступка характерно, во-первых, неисполнение работником своих трудовых обязанностей, предусмотренных действующим трудовым законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, уставами и положениями о дисциплине, техническими правилами, должностными положениями и инструкциями, а также вытекающих из трудового договора, заключенного работником с конкретной организацией. К таким нарушениям можно отнести отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

Непосредственным основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности служит такой вид правонарушения, который именуется в трудовом праве дисциплинарным проступком. Содержание дисциплинарного проступка, как и любого другого правонарушения, предполагает наличие совокупности юридических признаков: субъект, субъективная сторона, объект, объективная сторона. Иными словами, формально-правовым основанием привлечения к дисциплинарной ответственности является наличие в деянии нарушителя юридического состава признаков дисциплинарного проступка.

Субъектом дисциплинарного проступка является лицо (работник), состоящее в трудовом правоотношении с конкретным работодателем и нарушившее трудовую дисциплину.

Объектом дисциплинарного проступка являются общественные отношения, складывающиеся в процессе совместной трудовой деятельности (внутренний трудовой распорядок), регулируемые нормами трудового права.

Объективную сторону дисциплинарного проступка образуют противоправное деяние (действие или бездействие), причинение вреда работодателю и наличие причинной связи между противоправным деянием и наступившим вредом.\* Вредные последствия могут проявляться в виде реального имущественного вреда и (или) вреда организационного характера. Причем вред, причиненный работодателю, включает, в том числе, вред имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества. Примером имущественного вреда могут служить повреждение оборудования или утрата документов, в результате чего работодатель должен будет произвести дополнительные финансовые расходы на приобретение или

восстановление имущества или недополучит денежные средства. Чаще имеет место ущерб организационного характера, когда нарушается трудовой порядок, установленный работодателем (совершаются прогул, опоздание на работу и другое).

Субъективная сторона дисциплинарного проступка состоит в виновности нарушителя. Традиционно выделяют две формы вины: умысел и неосторожность.

Умысел - волевое действие, направленное на сознательное нарушение установленных правил трудового распорядка. Неосторожность как форма вины имеет место в тех случаях, когда работник не предвидел последствий своего проступка, хотя должен был предвидеть, либо он предвидел такие последствия, но легкомысленно надеялся их предотвратить

Нельзя считать дисциплинарным проступком неправильные действия работника, не относящиеся к его трудовым обязанностям (например, невыполнение общественных поручений, нарушение правил поведения в общежитии).

Во-вторых, дисциплинарный проступок отличает противоправный характер. Действия работника, не выходящие за рамки закона, не могут считаться противоправными. Например, не является дисциплинарным проступком отказ инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. (ст.99 ТК РФ).

В-третьих, дисциплинарный проступок всегда есть виновное действие (умышленное или неосторожное). Неисполнение трудовых обязанностей не по вине работника (например, из-за необорудованного рабочего места, необеспечения охраны имущества работодателя) не может считаться дисциплинарным проступком.

Действующее трудовое законодательство предусматривает **два вида дисциплинарной ответственности работников: общую и специальную.**

**Первый вид** – общая дисциплинарная ответственность, которая предусмотрена Трудовым кодексом и правилами внутреннего трудового распорядка. Она

распространяется на всех работников, кроме тех, для которых предусмотрена специальная дисциплинарная ответственность.

За нарушение трудовой дисциплины работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание
- 2) выговор
- 3) увольнение по соответствующим основаниям (ст.192 ТК РФ)..

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника. Какую конкретную меру дисциплинарного взыскания применить к работнику – право самого работодателя. При этом перечень мер дисциплинарного взыскания, которые могут применяться к нарушителю трудовой дисциплины, является исчерпывающим. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Второй вид – **специальная дисциплинарная ответственность** установлена для узкого круга работников: судей, прокуроров, следователей, государственных служащих, работников ряда отраслей, подпадающих под действие уставов и положений о дисциплине. В соответствии со ст.192 ТК РФ федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания (кроме тех, что указаны выше).

Специальная дисциплинарная ответственность отличается от общей по следующим признакам:

- 1) кругу лиц, подпадающих под ее действие
- 2) мерам дисциплинарного взыскания
- 3) кругу лиц и органов, наделенных правом применять взыскания
- 4) по порядку применения и обжалования взысканий.

Одним из видов специальной дисциплинарной ответственности является ответственность по уставам и положениям о дисциплине. Она распространяется в

основном на работников соответствующей отрасли народного хозяйства, которые выполняют в ней основные, профилирующие работы, а также на работников центрального аппарата. Уставы (положения) не только определяют круг этих лиц, но и указывают должностных лиц, имеющих право налагать дисциплинарные взыскания.

На основе специальных положений дисциплинарную ответственность несут также судьи, прокуроры, их заместители, помощники, следователи. Федеральный закон «О прокуратуре Российской Федерации» предусматривает такие меры специальной ответственности, как:

- замечание;
- выговор;
- строгий выговор;
- понижение в классном чине;
- лишение нагрудного знака "За безупречную службу в прокуратуре Российской Федерации";
- лишение нагрудного знака "Почетный работник прокуратуры Российской Федерации";
- предупреждение о неполном служебном соответствии;

увольнение из органов прокуратуры. (ст. 41.7)

### **Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий определен ст.193, 194 ТК РФ**

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей по требованию представительного органа работников. Трудовой кодекс (ст.195) предусмотрел возможность привлечения к дисциплинарной ответственности такой особой категории работников, как руководитель организации и его заместители. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников.

Дополнительные основания и особый порядок привлечения к дисциплинарной ответственности Трудовой кодекс предусматривает для руководителя организации и его заместителей (ст. 195). Обусловлено это, прежде всего, спецификой их правового положения.

Руководитель организации, с одной стороны, — наемный работник, а с другой — единоличный исполнительный орган юридического лица. Он действует от имени и в интересах работодателя, является его представителем, в том числе и по отношению к работникам организации. Заместители руководителя организации выполняют те или иные обязанности представителя работодателя (его функции) по уполномочию руководителя.

Одной из основных обязанностей работодателя является соблюдение законов и иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения (ст. 22 ТК). От соблюдения именно этой обязанности работодателем во многом зависит состояние трудовой дисциплины в организации. В связи с этим Трудовой кодекс не только закрепил такую обязанность работодателя, но и предусмотрел специальные нормы, направленные на обеспечение выполнения этой обязанности, и дополнительные гарантии их реализации. В их числе, в частности, закрепленная ч. 1 ст. 195 ТК обязанность работодателя рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения в представительный орган работников.

Специфика правового положения руководителя организации, сочетающего в себе и наемного работника, и представителя работодателя в трудовых отношениях, руководителя структурного подразделения организации и их заместителей обуславливает необходимость не только предъявления к ним особых требований при исполнении ими возложенных на них трудовых обязанностей, но и обеспечения их защиты от необоснованных претензий. В связи с этим Трудовой кодекс не закрепляет безусловную обязанность работодателя расторгнуть трудовой договор с указанными работниками по требованию представительного органа работников, если даже факты, изложенные в заявлении, имели место.

Получив заявление представительного органа работников, работодатель обязан проверить изложенные в нем факты. В случае, если факты нарушений трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание. При этом он вправе сам определить меру дисциплинарного взыскания указанным

работникам. Это может быть любое дисциплинарное взыскание, предусмотренное ТК, в том числе увольнение (ч. 2 ст. 195 ТК).

В случае, если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

## **Список литературы**

1. ТК РФ
2. А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский. Трудовое право России / Учебник. 2008
3. Бердычевский В.С., Акопов Д.Р., Сулейманова Г.В.. Трудовое право: Учебное пособие .2002
4. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М. 2004