

ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ

«ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ»

(информационный бюллетень подготовлен по материалам обращений членов Профсоюза)

**г. Екатеринбург
март 2011 г.**

Понятие дисциплины труда, дисциплинарного проступка.

Трудовой кодекс РФ в статье 189 определяет **дисциплину труда как:** обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (в том числе правилами внутреннего трудового распорядка), трудовым договором.

Дисциплинарным проступком является виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов руководителя, технических правил и т.п.).

За совершение дисциплинарного проступка работодатель наделен правом применять дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

При рассмотрении трудовых конфликтов в суде или при инспекционных проверках работодателю необходимо будет доказать:

- виновные действия работника.
- соблюдение процедуры наложения дисциплинарного проступка.

Процедура наложения дисциплинарного взыскания.

Документально процедура состоит из нескольких этапов:

1. Оформление факта совершения работником дисциплинарного проступка.
2. Требование и предоставление работником объяснений.
3. Наложение дисциплинарного взыскания.

Этап 1. Оформление факта совершения работником дисциплинарного проступка

Обязанности работника определены статьей 21 ТК РФ, в соответствии с которой работник обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации и трудовую дисциплину.

Работодателю в статье 22 ТК РФ предоставляется право привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

Первое, что необходимо сделать для правильного применения взыскания к работнику, - документально зафиксировать тот проступок (действие или бездействие), который является нарушением трудовых обязанностей или дисциплины и за который планируется применить взыскание. На практике (в зависимости от того, какое именно нарушение

допустил работник) этот факт обычно оформляется следующими документами:

- докладной запиской;
- актом (например, при отсутствии на рабочем месте или при отказе от прохождения медицинского обследования);
- решением комиссии (по результатам расследования факта нанесения ущерба работодателю или факта разглашения конфиденциальной информации).

Для применения к работнику дисциплинарного взыскания работодатель должен определить, а были ли работником нарушены его должностные обязанности, установленные трудовым договором, должностной инструкцией. К должностным обязанностям работника относится выполнение правил локальных нормативных актов, которые существуют в организации и с которыми работник был ознакомлен при приеме на работу (ст. 68 ТК РФ) или при их изменении и введении их в действие (ст. 22 ТК РФ).

При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись:

- с Уставом образовательного учреждения;
- с Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения;
- с коллективным договором образовательного учреждения;
- с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (с должностными инструкциями, инструкциями по охране труда и т.д.).

Подпись работника и собственноручно проставленная дата ознакомления с локальными актами организации являются ключевыми моментами для подтверждения законности применения в дальнейшем дисциплинарного взыскания.

Кроме ознакомления работника с локальными актами, важно, чтобы документы были оформлены с соблюдением законодательно установленных требований. В частности, Правила внутреннего трудового распорядка согласно статье 190 ТК РФ утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации, при этом процедура учета мнения представительного органа с 6 октября 2006 г. приравнена к процедуре согласования локальных актов с первичной профсоюзной организацией и установлена в статье 372 ТК РФ. Часть 4 статьи 8 ТК РФ определяет, что «...локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению».

Работодатель должен убедиться в том, что совершенное работником **нарушение соответствует всем признакам дисциплинарного проступка** (ст. 192 ТК РФ) – неисполнению или ненадлежащему исполнению работником (по вине работника) возложенных на него трудовых

обязанностей. В такой ситуации одновременно должны быть налицо следующие обстоятельства:

1. Совершение определенных действий (или воздержание от их совершения) являлось трудовой обязанностью работника.

Если дело будет рассматриваться в суде, то работодателю нужно будет доказать, что действие, за несовершение которого наложено взыскание, действительно входило в круг обязанностей работника.

2. Трудовая обязанность не должна быть не исполнена или исполнена ненадлежащим образом.

Неисполнение обязанности необходимо доказать: представить показания свидетелей, документы.

Примеры ненадлежащего исполнения обязанностей работником:

- после уборки на полу остался разлитый кофе – уборка не была выполнена надлежащим образом;

- секретарь не предоставил руководителю корреспонденцию не позднее чем через час после ее получения – а это входило в круг его должностных обязанностей.

Обязанности работника должны закрепляться в локальных актах (например, в должностной инструкции).

3. Поведение работника должно быть противоправным (то есть не соответствовать законодательству и обязанностям по трудовому договору).

Наложить дисциплинарное взыскание за правомерное поведение нельзя. Например, не может привлекаться к дисциплинарной ответственности работник, отказавшийся от разделения на части ежегодного отпуска или не выполнивший распоряжение работодателя о его отзыве из отпуска (ст. 125 ТК РФ);

4. Противоправное поведение должно быть связано с исполнением работником трудовых обязанностей.

Например, нельзя наложить взыскание за отказ выполнить общественное поручение.

5. Поведение работника должно быть виновным (то есть умышленным или неосторожным).

Взыскание не может быть наложено, если имеются уважительные причины, по которым работник не смог исполнить обязанность надлежащим образом, например:

- отсутствие необходимых материалов, условий работы;
- нетрудоспособность;
- вызов в суд, в правоохранительные органы;
- наводнения, снегопады и иные природные бедствия;
- невыполнение задания по причине выполнения иных поручений, если выполнить все одновременно было невозможно.

Если основанием для применения дисциплинарного взыскания является отказ работника от выполнения приказа или распоряжения

руководителя, суду необходимо выяснить, чем был вызван этот отказ и насколько правомерно требование, исходящее от руководителя.

Причина отказа работника от выполнения порученной ему работы может не была предусмотрена трудовым договором или должностной инструкцией. Если обстоятельства, на которые ссылается работник, действительно имеют место, то его отказ от выполнения приказа, как правило, не влечет за собой применения мер дисциплинарной ответственности.

Статья 60 ТК РФ запрещает работодателю требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Этап 2. Требование и представление работником объяснений

До применения взыскания надо потребовать от работника письменное объяснение (ст. 193 ТК РФ). Это необходимо для установления вины работника. Работник имеет возможность указать уважительные причины своего проступка.

Если объяснение потребовано после наложения взыскания, то взыскание осуществлено неправомерно (даже если работник был виновен в нарушении).

Этап 3. Наложение дисциплинарного взыскания

Наложение дисциплинарного взыскания выражается в издании приказа в письменной форме и доведение данного приказа до работника под подпись.

Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику под роспись в течение 3 рабочих дней со дня его издания. Несоблюдение 3-дневного срока может стать основанием для обжалования взыскания.

Отказ удостоверить подписью приказ оформляется специальным актом за подписью руководителя и свидетелей. Такой отказ не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Последствия применения взыскания к работнику

При наличии у работника дисциплинарного взыскания (неважно, замечания или выговора) работодатель вправе:

- не выплачивать работнику стимулирующих выплат полностью или частично, если в локальных нормативных актах предусмотрено, что указанные выплаты при наличии непогашенных дисциплинарных взысканий не производятся;
- при повторном (в течение года) нарушении трудовой дисциплины уволить работника (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

ВОПРОС: Обязан ли директор школы взять объяснение с работника при наложении на него дисциплинарного взыскания?

ОТВЕТ: Для выяснения всех обстоятельств совершения дисциплинарного проступка, а также степени вины работника, совершившего проступок, руководитель организации обязан затребовать от него письменное объяснение. Такое объяснение должно быть затребовано до применения к работнику той или иной меры взыскания. Для дачи письменного объяснения работнику дается 2 рабочих дня (ст.193 ТК РФ).

Если по истечении 2 рабочих дней указанное объяснение не будет представлено, то составляется соответствующий акт с указанием присутствующих при этом свидетелей.

Непредставление работником объяснения не препятствует наложению взыскания.

ВОПРОС: Сколько взысканий может получить работник за одно нарушение трудовой дисциплины?

ОТВЕТ: За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Если нарушение, за которое работник уже подвергся дисциплинарному наказанию, не устранено в установленные работодателем сроки, то возможно применение к нему нового дисциплинарного взыскания, в т.ч. увольнение (п. 33 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 г. N 2).

ВОПРОС: Могут ли с меня снять дисциплинарное взыскание досрочно по ходатайству профкома школы?

ОТВЕТ: Дисциплинарное взыскание действует в течение одного года со дня его применения. По истечении этого срока оно снимается автоматически, т.е. без издания какого-либо специального приказа, и работник считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

Вместе с тем есть возможность досрочного снятия взыскания, если подвергнутый взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

Досрочное снятие дисциплинарного взыскания возможно как по собственной инициативе работодателя, применившего взыскание, так и по ходатайству непосредственного руководителя (начальника) работника, подвергшегося взысканию, или по ходатайству представительного органа работников. Работник вправе сам обратиться с просьбой о снятии дисциплинарного взыскания.

Трудовой кодекс не устанавливает какого-либо минимального срока, по истечении которого может ставиться вопрос о снятии дисциплинарного взыскания. В каждом случае это определяется исходя из конкретных

обстоятельств, поведения работника и инициативы лиц, имеющих право ходатайствовать о снятии взыскания.

О досрочном снятии дисциплинарного взыскания издается приказ (распоряжение) того должностного лица, который это взыскание наложил.

Работник, с которого досрочно снято дисциплинарное взыскание, считается не подвергавшимся взысканию.

ВОПРОС: В этом году я получила дисциплинарное взыскание. В связи с этим директор школы хочет снять с меня обязанности классного руководителя. Вправе ли директор это сделать?

ОТВЕТ: На основании п.5 постановления Правительства РФ от 30.12.2005г. №854 в Типовое положение об общеобразовательном учреждении (п.66) внесено дополнение, предусматривающее, что на педагогического работника общеобразовательного учреждения с его согласия приказом общеобразовательного учреждения могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

Следует отметить, что для педагогических работников, на которых возложены функции классного руководителя с соответствующей доплатой, в том числе до принятия решения об установлении за эту работу дополнительного вознаграждения, выплата доплаты и вознаграждения является существенным условием трудового договора, изменение которого при надлежащем исполнении этих обязанностей без согласия работника не допускается.

В то же время п.5 Рекомендаций по применению законодательства РФ при осуществлении выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам общеобразовательных учреждений (письмо Минобрнауки РФ от 25.04.2006г. №АФ-100/03) предусмотрено, что за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине функций классного руководителя работодатель имеет право принять решение о прекращении выполнения работником этих обязанностей и выплаты доплаты и вознаграждения.

Таким образом, директор вправе снять функцию классного руководителя с учителя, но данная мера может быть применена только в случае обнаружения дисциплинарного проступка за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником функций классного руководителя. Но при этом работодатель должен руководствоваться ст.74 ТК РФ, а именно уведомить работника письменно о снятии классного руководства не позднее чем за два месяца.

ВОПРОС: Несмотря на неоднократные предупреждения и замечания, учитель постоянно курит на переменах в помещении образовательного учреждения. Можно ли применить к нему дисциплинарное взыскание?

ОТВЕТ: Федеральный закон от 10.07.2001 №87-ФЗ «Об ограничении курения табака» (в редакции Федерального закона от 01.12.2004 №148-ФЗ) в статье 6 устанавливает запрещение курения табака на рабочих местах, в городском, пригородном транспорте и на воздушном транспорте, в закрытых спортивных сооружениях, организациях здравоохранения, организациях культуры, на территориях и в помещениях образовательных организаций, в помещениях, занимаемых органами государственной власти. Таким образом, учитель уже нарушает закон. Однако для того чтобы к работнику можно было применить дисциплинарное взыскание, предусмотренное Трудовым кодексом РФ, необходимо, чтобы в правилах внутреннего трудового распорядка и уставе образовательного учреждения содержались положения о запрете курения в помещениях образовательного учреждения. За нарушение правил внутреннего трудового распорядка к работнику уже может быть применено дисциплинарное взыскание, предусмотренное законом.

ВОПРОС: Вносится ли запись о дисциплинарном взыскании в трудовую книжку работника?

ОТВЕТ: В соответствии с нормами ст. 66 ТК РФ сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

ВОПРОС: В течение какого времени со дня обнаружения проступка, совершённого работником, работодатель может применить дисциплинарное взыскание?

ОТВЕТ: 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 учёт мнения выборного профсоюзного органа. Использование дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности, не прерывает течение указанного срока. Днём обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе подчинён работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий.

Не допускается применение дисциплинарного взыскания по истечении 6 месяцев со дня совершения проступка.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Кодексом, федеральными законами.

ВОПРОС: Работник допустил дисциплинарный проступок, за что был переведён на нижеоплачиваемую должность. Правомерны ли действия работодателя?

ОТВЕТ: в статье 192 ТК РФ, предусматривающей виды дисциплинарных взысканий (замечание, выговор, увольнение по основаниям), не предусмотрен такой вид дисциплинарного взыскания, как перевод на нижеоплачиваемую должность. Действия работодателя неправомерны.

ВОПРОС: Сколько дисциплинарных взысканий может быть применено к дисциплинарному проступку?

ОТВЕТ: за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

ВОПРОС: Учитель своевременно не выставил в журнал оценки учащимся по итогам четверти, за что был лишён премии.

В следующей четверти он вновь не выполнил в установленный срок указанную работу, поэтому был уволен за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей. Законно ли такое увольнение?

ОТВЕТ: увольнение за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей применяется, если у работника имеется дисциплинарное взыскание за последний рабочий год, и он вновь допустил нарушение трудовой дисциплины. Однако, не все санкции, применяемые администрацией, относятся к дисциплинарным взысканиям. Не являются дисциплинарными взысканиями и не учитываются при увольнении по данному основанию такие меры воздействия, как полное или частичное лишение премий или вознаграждение по итогам работы.

Соответственно, администрация не имела права увольнять работника по данному основанию.

ВОПРОС: Работник отсутствовал на работе в течение двух часов. Вернувшись на рабочее место, он через час снова ушёл и возвратился через два часа. Может ли руководитель уволить его за прогул без уважительных причин?

ОТВЕТ: Ст. 81 ТК РФ признаёт прогулом отсутствие только на рабочем месте и только при условии, если отсутствие продолжалось более 4 часов подряд в течение рабочего дня. Суммирование часов прогула не допускается. Поэтому в данном случае работодатель не вправе уволить работника за прогул.

ВОПРОС: На работника наложено дисциплинарное взыскание. Имеет ли право работодатель применять к нему меры поощрения, если срок действия дисциплинарного взыскания не истёк?

ОТВЕТ: ранее действовавший КЗОТ РФ запрещал применять меры поощрения в течение срока действия дисциплинарного взыскания. Трудовой кодекс РФ такого запрета не содержит. Поэтому работодатель вправе действовать по своему усмотрению.

ВОПРОС: Может ли руководитель образовательного учреждения применить к педагогическому работнику меры дисциплинарного взыскания во время прохождения испытательного срока?

ОТВЕТ: Может. В соответствии со ст. 70 ТК РФ в период прохождения испытательного срока на работника в полном объеме распространяется трудовое законодательство. За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей работодатель вправе применить к нему меры дисциплинарного взыскания.

ВОПРОС: Работник не вышел на работу и не сообщил о причинах своего отсутствия. По выходе на работу он не дает никаких объяснений по поводу отсутствия. На следующий день он берет больничный лист, о чем ставит директора школы в известность. Директор школы применяет дисциплинарное взыскание (выговор) к работнику за совершенный проступок. Правильно ли действовал директор?

ОТВЕТ: Директор применил дисциплинарное взыскание к работнику, который отсутствовал по болезни (имея больничный лист), нарушив ст. 193 ТК РФ.

ВОПРОС: Классному руководителю дано распоряжение сопровождать детей в театр. Но он не выполнил это распоряжение. Какие условия необходимо соблюдать при применении дисциплинарного взыскания?

ОТВЕТ:

1. Проверить было ли письменное распоряжение директора о направлении классного руководителя для сопровождения детей в театр.
2. Ознакомлен ли он с данным распоряжением под роспись.
3. Является ли обязанность сопровождать детей в театр трудовой обязанностью классного руководителя, и ознакомлен ли он со своими должностными обязанностями под роспись.

ВОПРОС: К заместителю директора по учебно-воспитательной работе образовательного учреждения было применено дисциплинарное взыскание. Может ли оно быть снято через 2 месяца?

ОТВЕТ: Да, может. Законом не установлен минимальный срок, по истечении которого может ставиться вопрос о снятии дисциплинарного взыскания.

ВОПРОС: Работник отказался от перехода на другую работу. Директор объявил выговор работнику. Прав ли директор?

ОТВЕТ: Нет. От работника можно потребовать выполнения только тех обязанностей, которые изложены в его должностных инструкциях.

ВОПРОС: 20 января 2011 года учитель опоздал на работу по неуважительной причине. Директору стало известно об этом 21 января 2011 года. Директор издал приказ о дисциплинарном взыскании 18 февраля 2011 года, а ознакомил учителя под роспись 26 февраля 2011 года. Является ли приказ правомерным?

ОТВЕТ: Нет. Не соблюден месячный срок применения дисциплинарного взыскания.

ВОПРОС: Можно ли наказать работника за опоздание на работу и если да, то как будет выглядеть данный приказ и каковым может быть наказание (замечание, лишение премии и т.д.)?

ОТВЕТ: Понятия "опоздание" трудовым законодательством не предусмотрено. Есть "отсутствие на рабочем месте в течение...". Наказать за отсутствие на рабочем месте можно. Меры взыскания могут быть следующими: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ).

Для того, чтобы правильно применить дисциплинарное взыскание, необходимо оформить ряд документов: докладная руководителя структурного подразделения, акт отсутствия на рабочем месте, объяснительная записка от провинившегося. На основании этих трех документов издается приказ о применении дисциплинарного взыскания следующего содержания:

Руководствуясь ст.192 ТК РФ

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Применить к Иванову И.И. дисциплинарное взыскание, за отсутствие на рабочем месте в течение 20 минут, в виде замечания.
2. Начальнику отдела кадров Сидоровой А.А. ознакомить Иванова И.И. с приказом в течение трех рабочих дней.
3. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Основание: докладная руководителя структурного подразделения от 00.00.0000, акт отсутствия на рабочем месте от 00.00.0000, объяснительная записка Иванова И.И. от 00.00.0000.

Директор Петров П.П.

С приказом ознакомлены:

Иванов И.И. _____

Сидорова А.А. _____

Если ваш виновник отказывается давать письменное объяснение, то составляете акт об отказе дачи письменного объяснения по факту отсутствия на рабочем месте. Если виновник отказывается ознакомиться с приказом о дисциплинарном взыскании, так же составляется акт об отказе ознакомления с приказом о применении дисциплинарного взыскания.

Если в вашей организации существует Положение о премировании, то дополнительным пунктом в приказе о применении дисциплинарного взыскания можно включить пункт примерно такого содержания: "3. Уменьшить Иванову И.И. премиальную часть за сентябрь месяц на 10%."

ВОПРОС: Можно ли применить дисциплинарное взыскание к работнику, опоздавшему на работу на час, перепутав время начала смены, установленной графиком сменности?

ОТВЕТ: Взыскание можно применить, только если работник надлежащим образом ознакомлен с графиком сменности.

Согласно ч. 4 ст. 103 ТК РФ графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. В данной ситуации привлечь работника к ответственности можно, только если он ознакомлен с графиком сменности за месяц до введения его в действие под роспись. В случае, когда график вывешивается в открытом месте (без подписи работников об ознакомлении с ним), привлечь работника к ответственности нельзя.

Таким образом, если работодатель ознакомил работника с графиком в установленные законодательством сроки, то применение взыскания правомерно.

ВОПРОС: Когда необходимо составить акт о том, что работник не представил объяснений по факту нарушения дисциплины?

ОТВЕТ: Акт об отказе от дачи объяснений необходимо составить по истечении двух рабочих дней с даты предъявления работнику соответствующего требования.

Согласно ст. 193 ТК РФ акт о том, что работник не представил объяснений по факту допущенного нарушения дисциплины, составляется по истечении двух рабочих дней со дня предъявления данного требования. Соответственно, если требование предъявлено в понедельник, то первым днем будет вторник, а вторым - среда. При этом в силу указанной нормы второй день должен истечь. Таким образом, если до 24 часов среды объяснений не поступило, то в четверг, можно составлять соответствующий акт.

В случае представления работником объяснительной записки, дальнейшие действия работодателя зависят от того, какие причины проступка в ней указаны.

Если работодатель сочтет их уважительными, то дисциплинарное взыскание не применяется. В противном случае объяснительная записка становится одним из оснований для применения замечания или выговора.

ВОПРОС: Считается ли нарушение трудовой дисциплины повторным, если работник был переведен на другую должность до совершения второго проступка?

ОТВЕТ: Нарушение трудовой дисциплины будет считаться повторным, даже если работник переведен на другую должность при условии, что не истек срок действия первого дисциплинарного взыскания.

Согласно ч. 1 ст. 194 ТК РФ, если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель также имеет право по своей инициативе снять с работника ранее наложенное дисциплинарное взыскание до истечения года (ч. 2 ст. 194 ТК РФ).

Трудовым кодексом РФ не установлено, что перевод на другую должность, другую работу у того же работодателя считается обстоятельством, освобождающим работника от ранее наложенного дисциплинарного взыскания. Соответственно, если с момента применения первого дисциплинарного взыскания не прошло 12 месяцев и в этот же период работник еще раз нарушает дисциплину труда, такое нарушение будет считаться повторным. Работодатель будет иметь все основания для того, чтобы уволить такого работника в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).