



«ЗНАНИЕ – СИЛА!»

Информационный листок Астраханской городской организации Общероссийского Профсоюза образования

№ 23, февраль 2022г.

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Согласно статье 189 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (далее – ТК РФ) дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Одним из основных документов в сфере дисциплины труда можно считать правила внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), которые определяют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

ПВТР принимаются по согласованию с представительным органом работников (статья 190 ТК РФ), в случае с сферой образования – с выборным органом первичной профсоюзной организации.

При нарушении дисциплины труда, а именно при совершении работником дисциплинарного проступка, наступает дисциплинарная ответственность.

Что такое дисциплинарный проступок?

Статья 192 ТК РФ определяет дисциплинарный проступок как неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.



Из этого определения можно вывести некоторые обязательные признаки дисциплинарного проступка:

- всегда связан с возложенными на работника трудовыми обязанностями (например, привлечь работника к дисциплинарной ответственности за нарушение норм морали и этики нельзя, так как это не связано с его трудовыми обязанностями);

- имеет место вина самого работника (если работодатель не обеспечил работника

соответствующим рабочим местом, вины работника в том, что он не сможет выполнить ряд своих обязанностей, нет).

Какие меры дисциплинарной ответственности существуют?

Трудовым кодексом РФ предусмотрен исчерпывающий перечень мер дисциплинарной ответственности. Это означает, что применение работодателем дисциплинарных взысканий, не поименованных статьей 192 ТК РФ, недопустимо. К установленным мерам дисциплинарной ответственности относятся:

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

Для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания, которые определяются нормативно-правовыми актами. Работники сферы образования в эти отдельные категории не входят.

Каков порядок применения дисциплинарных взысканий?

В первую очередь необходимо провести фиксацию дисциплинарного проступка. Законодательство не устанавливает обязанности работодателя по документальной фиксации, но для ряда обстоятельств именно такой способ фиксации будет необходим на этапе доказывания в трудовом споре.

Так как в законе нет требований к такой форме фиксации, соответственно, не содержится требований и к документу, которым она будет произведена. Это может быть и акт, подписанный несколькими работниками, и докладная или служебная записка.

Затем работодатель обязан (статья 193 ТК РФ) затребовать от работника письменное объяснение по факту дисциплинарного проступка.

После этого у работника есть два рабочих дня, чтобы предоставить письменное объяснение. Обращаю внимание на то, что работник может это объяснение и не давать.

Если в течение двух рабочих дней, работник не предоставил письменное объяснение, работодатель составляет об этом акт.

Далее начинается этап принятия решения о применении дисциплинарного взыскания. При наложении дисциплинарного взыскания работодателем должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

В определенных случаях работодатель обязан затребовать мнение профсоюза по вопросу применения дисциплинарного взыскания (члены выборного профсоюзного органа могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности в случае увольнения только с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа).

После соблюдения всех вышеуказанных стадий, комплексной оценки обстоятельств совершения проступка, а также трудовой деятельности работника (стаж в организации,



наличие наград, премий, отсутствие дисциплинарных взысканий в прошлом), работодатель выносит приказ (распоряжение) о привлечении к дисциплинарной ответственности.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

***Важно!** За совершение дисциплинарного проступка может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.*

В какие сроки работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности?

Привлечь работника к дисциплинарной ответственности работодатель может не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка и не позднее шести месяцев со дня совершения проступка (для ряда случаев этот срок составляет два и три года, что определено статьей 193 ТК РФ).

Иными словами, если с того дня, как проступок был совершен, не прошло больше шести месяцев, а с того дня, как об этом проступке стало известно - не более тридцати дней, работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

*Информация подготовлена
юристом – правовым инспектором
АГТОП Богомоловой А.Д
Для получения юридической
консультации звоните по телефону 51-79-49.*