

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»

**ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ГРУБОЕ НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ
ДИСЦИПЛИНЫ**

Дипломная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
специализации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ДР: 711

Екатеринбург 2019

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»
Институт гуманитарного и социально-экономического образования
Кафедра права

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:
Заведующая кафедрой права
_____ А.А. Воронина
« ____ » _____ 2019 г.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ГРУБОЕ НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Дипломная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
профилизации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ДР: 711

Исполнитель:
студент группы Пу-511ПВД _____ Л.Ю. Ахмадуллина
(подпись)

Руководитель:
канд. филос. доцент _____ О.В. Шмурыгина
(подпись)

Нормоконтролер:
ст. преподаватель _____ К.А. Игишев
(подпись)

Первоуральск 2019

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
1 ПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.....	7
1.1 Понятие нарушения трудовой дисциплины	7
1.2 Понятие дисциплинарной ответственности и ее виды.....	14
2. ОСНОВАНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ И ВИДЫ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ	19
2.1 Понятие дисциплинарного проступка	19
2.2 Виды дисциплинарных взысканий.....	22
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ ПО ТЕМЕ ВКР	33
МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА	44
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	50
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	53

ВВЕДЕНИЕ

Трудовая деятельность относится к самой важной деятельности в жизни человека. Благодаря реализации в трудовой деятельности, с умев, построить свою карьеру, человек ощущает удовлетворение, радость и счастье. Ведь он приносит пользу не только себе, но и обществу.

Дисциплинарной ответственностью считается одна из разновидностей юридической ответственности. Применяется она в отношении сотрудника на основании трудового законодательства при условии совершения работником дисциплинарного проступка.

Сегодня дисциплинарная ответственность может иметь общий и специальный характер. Как понятно из определения, первая разновидность применяется сразу ко всем сотрудникам предприятия. Специальная же распространяется лишь на отдельные категории работников. Чтобы понять, какой вид ответственности применим в конкретной ситуации, необходимо помнить, что специальная дисциплинарная ответственность имеет ряд характерных черт, отличающих ее от общей:

- применение происходит на основании нормативно-правовых актов, относящихся не ко всем трудовым единицам в целом, а только к конкретным видам деятельности;
- специальная ответственность применима лишь к некоторым сотрудникам на предприятии (обычно речь идет о людях, занимающих определенные должности);
- действий, влекущих за собой дисциплинарную ответственность, в разы больше, чем по общему признаку;
- для обжалования применяемых взысканий существует особый порядок;
- видов последствий специальной дисциплинарной ответственности больше, чем общей, так как первая включает в себя общие и дополнительные меры одновременно. Нужно помнить, что кроме дисциплинарной

ответственности законодательством предусмотрена и материальная. Причем последняя предполагает взыскание исключительно за причиненный материальный вред (взыскать деньги за упущенную выгоду или моральный вред не удастся).

За совершение дисциплинарного проступка, сотрудник обязан ответить за свои поступки, а, следовательно, понести дисциплинарную ответственность.

Тема исследований дисциплинарной ответственности работника будет всегда актуальна, так как всегда имеют место трудовые отношения.

Объектом исследования являются трудовые отношения, связанные с применением дисциплинарной ответственности к работникам в соответствии с российским трудовым законодательством.

Предмет исследования – правовые нормы, регулирующие рассматриваемые отношения, а также практика их применения.

Цель работы – исследование теоретического и практического аспектов дисциплинарной ответственности в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.

В соответствии с целью работы предстоит решить следующие задачи:

- раскрыть понятие и значение дисциплины труда;
- дать понятие дисциплинарной ответственности и ее видов;
- выявить основания применения дисциплинарной ответственности;
- дать характеристику видам дисциплинарных взысканий;
- исследовать и изучить правоприменительную практику по дисциплинарной ответственности работника.

Теоретическую основу работы составляют труды таких авторов, как Е.В. Магницкая, И.О. Карпенко, А.А. Булавкин, В.Е. Резепова, В.Л. Гейхман, Н.Д. Амаглобели, Ю.П. Орловский, Д.А. Никонов и другие.

Методологическую основу работы составляет совокупность логических методов: анализа, синтеза, индукции, дедукции, также метод сравнения.

Нормативную основу работу составляют Конституция Российской Федерации¹; Трудовой кодекс Российской Федерации².

Структура работы определяется целями и задачами исследования. Дипломная работа состоит из введения, двух глав, разделенных на параграфы, заключения, списка использованных законодательных и литературных источников.

Научная и практическая значимость работы заключается в том, что выводы и рекомендации, могут быть использованы в процессе совершенствования правового регулирования трудовых отношений, для оптимизации нормотворческой и правоприменительной деятельности, при разработке изменений и дополнений в ТК РФ, а также в учебном процессе образовательных учреждений, в процессе повышения квалификации работников судов, органов, учреждений юстиции и адвокатуры.

¹ «Российская газета». 1993. 25 дек.

² «Российская газета». 2001. 31 дек

1 ПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Понятие нарушения трудовой дисциплины

Необходимым условием трудовой деятельности является трудовая дисциплина, поскольку любой труд нуждается в согласованном и определенном порядке. От состояния дисциплины трудового коллектива зависит окончательный результат работы, качество труда и его показатели¹.

Дисциплина труда представляет собой условие всякой работы, всякого совместного труда. Совместный труд нуждается в определенном порядке, в подчинении всех работающих этой дисциплине, порядку. Поэтому у правонарушителей, совершающих те или иные нарушения, возникает ответственность, в том числе юридическая.

Дисциплина – понятие комплексное, воплощенное в научной и юридической литературе. К.Н. Гусов отмечает, что вопрос дисциплины нашли свое отражение почти во всех работах, где анализировалась законность, однако внимания дисциплине уделялось несколько меньше, чем законности, меньше и отдельных работ, посвященных дисциплине².

О.А. Егорова рассматривает дисциплину как составную часть общественного порядка, представляет собой совокупность упорядоченных и организованных общественных отношений, регулируемых нормами права, морали, традициями, обычаями и т.д.³

В современной интерпретации понятия «дисциплина» рассматривается учеными с разных точек зрения, однако большинство из них сходятся на том, что дисциплина представляет собой определенный порядок, упорядочение,

¹ *Востриков П.П.* Основы трудового права: учебное пособие для бакалавров / П.П. Востриков. Нижний Новгород: Нижегородский ин-т упр.- фил. РАНХиГС, 2015. С 258.

² *Гусов К.Н.* Заключение трудового договора (вопросы теории и практики): научно-практическое пособие / К.Н. Гусов, О.Б. Зайцева. Москва: Проспект, 2016. С 184.

³ *Егорова О.А.* Настольная книга судьи по трудовым делам / О.А. Егорова, Ю.Ф. Беспалов. Москва: Проспект, 2015. С 151.

организацию. Так, по мнению З.Н. Зариповой и В.А. Шавина, дисциплина – это порядок, согласно которому все субъекты правоотношений власти и подчинения неуклонно соблюдают порядок и правила, установленные законами, а также соответствующими уставами и положениями¹.

Таким образом, на основе анализа различных определений понятия «дисциплина» можем сделать вывод, что дисциплина - это установленный законодательством, конкретизирован локальными нормативными актами государственный, служебный, производственный, трудовой или другой общественный порядок, который обеспечивает наиболее оптимальное сочетание интересов различных субъектов общественных отношений с целью наиболее эффективного достижения взаимных целей этих субъектов.

Отправным пунктом стала констатация несамостоятельности наемного труда, что означало одновременно обязанность работника подчиняться внутреннему распорядку предприятия и хозяйской власти².

Н.Л. Лютов дает определение юридической ответственности, как установленная законом обязанность лица соблюдать и исполнять требования, предписанные правовой нормой, а в случае их нарушения – обязанность правонарушителя претерпеть неблагоприятные последствия данного нарушения, заключающиеся в лишениях личного, организационного или материального характера³.

Трудовая дисциплина – является обязательным условием, которое присуще коллективному труду в независимости, какая отрасль экономики,

¹ Зарипова З.Н. Трудовое право России: краткий курс / З.Н. Зарипова, В.А. Шавин. Москва: Юрлитинформ, 2014. С 98.

² Конституционные основы трудового права и права социального обеспечения: состояние и перспективы: сборник докладов / Московский гос. юридический ун-т им. О.Е. Кутафина (МГЮА), Секция теории государства и права; отв. ред. Э.Г. Тучкова, К.Д. Крылов. Москва: Проспект, 2016.

³ Лютов Н.Л. Эффективность норм международного трудового права: монография / Н.Л. Лютов. Москва: Проспект, 2014. С 175.

социально-экономических отношений и иных отношений, в которых оно возникает¹.

В науке трудового права под трудовой дисциплиной понимается форма общественной связи между людьми, которая обусловлена выделением особой функции руководства и надзора за трудом, лиц подчиненных этому руководству.

В соответствии со ст. 189 ТК РФ, дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором².

Заключение трудового соглашения предполагает принятие работником и работодателем обязанностей по соблюдению дисциплины труда, безусловное их выполнение.

Общие обязанности работников определяются Трудовым кодексом и включают:

- исполнение возложенных обязанностей;
- соблюдение внутреннего трудового распорядка;
- соблюдение требований по охране труда;
- обеспечение установленной трудовой нормы;
- бережное отношение работника к имуществу работников и предприятия.

Кроме этого, каждый работник должен качественно и добросовестно исполнять профессиональные обязанности, определенные договором, нормативными актами и должностными инструкциями.

Трудовые обязанности закрепляются в трудовом договоре, дополнительных соглашениях к трудовому договору, правилах внутреннего

¹ *Офман Е.М.* Трудовое право: учебно-методический комплекс для студентов очной и заочной форм обучения, направление подготовки 030900.62 Юриспруденция. Челябинск: Российская акад. правосудия, Уральский фил., 2016. С 38.

² *Петров А.Я.* Трудовые споры: вопросы теории и судебная практика: учебнопрактическое пособие / А.Я. Петров. Москва: Проспект, 2016. С 320.

трудового распорядка, коллективном трудовом договоре, положении о премировании работников. Требовать от работника соблюдения трудовой дисциплины и выполнения возложенных обязанностей можно только в том случае, если работник лично ознакомлен с соответствующим документом под роспись. Работник, ознакомленный с документом, не вправе ссылаться на то, что он не знал или не понимал установленных на предприятии правил и требований¹.

Определенный круг обязанностей по обеспечению трудовой дисциплины имеет администрация организаций. Эти обязанности включают:

- обеспечение возможности выполнять должностные обязанности;
- обеспечение охраны труда;
- снабжение необходимым оборудованием и инструментами;
- предоставление равных возможностей по оплате труда работников;
- полную и своевременную выплату заработной платы;
- обеспечение бытовых нужд работников, связанных с работой;
- обязательное социальное страхование всех работников;
- возмещение вреда, причиненного при исполнении работником обязанностей².

С целью укрепления дисциплины администрация организаций может принимать локальные акты, устанавливая правила и меры укрепления трудовой дисциплины.

Дисциплина труда в объективном смысле представляет собой совокупность правил поведения, которые требуются от лиц и входят в штат работников работодателя.

Дисциплина труда в субъективном смысле проявляется в установлении должного поведения работника, в индивидуализации его конкретных трудовых обязанностей в связи с заключением трудового договора.

¹ *Потапова А.А.* Трудовое право: конспект лекций / А.А. Потапова. Москва: Проспект, 2014. С 83.

² Судебная практика по трудовым спорам / сост. Г. А. Агафонова и др. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Проспект, 2016.

Субъективное свойство дисциплины труда характеризуется поведением сторон в трудовых отношениях, путем соблюдения работниками внутреннего трудового распорядка.

Основными нормативно-правовыми актами, которые регулируют дисциплину труда и отношения с ними связанные, являются:

- 1) ТК РФ, раздел 8, главы 29 – 30¹;
- 2) правила внутреннего трудового распорядка – данные правила представляют собой локальный нормативный акт, действующий в конкретной организации².

Внутренний трудовой распорядок, подчеркивает А.Е. Пашерстник, «является неотъемлемым качеством предприятия, его конститутивной чертой, органическим свойством самого процесса коллективного труда, совершающегося в предприятии, учреждении, организации»³.

- 3) уставы о дисциплине работников – например, «Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно-опасные и ядерно-опасные производства и объекты в области атомной энергии» от 08 марта 2011 г. № 35-ФЗ; Указ Президента Российской Федерации от 16 ноября 1998 г. № 1396 «Об утверждении дисциплинарного устава таможенной службы Российской Федерации».

Особенность вышеуказанных нормативных правовых актов заключается в том, что они действуют в отдельных отраслях экономики и распространяют свое действие только на работников этих отраслей права.

- 4) положения о дисциплине труда – в качестве примера, можно привести Федеральный Закон РФ от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», данный закон

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. 2001. 31 декабря.

² *Абраменко Г.И.* Гражданский процесс: электронное учебное пособие / Абраменко Г. И.; М-во образования и науки Российской Федерации, Негос. Образовательное учреждение высш. проф. образования «Северо-Кавказский гуманитарно-технический инт». Ставрополь: СевКавГТИ, 2017. 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

³ *Востриков П.П.* Основы трудового права: учебное пособие для бакалавров / П.П. Востриков. Нижний Новгород: Нижегородский ин-т упр.- фил. РАНХиГС, 2015. С 38.

относится к работникам, находящимся на должностях государственной службы¹.

Исходя из выше указанного, можно подвести итог, что понятие «дисциплина труда» законодательно закреплено в ТК РФ. Некоторые ученые, трактуют его иначе, но смысл от этого не меняется. Для дисциплины труда, характерно наличие методов, к числу которых относятся: убеждение, поощрение, дисциплинарное взыскание.

Также предусмотрены нормативные акты, регулирующие дисциплину труда и соответственно имеющие свою иерархию. Нужно отметить, что в Конституции РФ дисциплина труда, как принцип законодательно не предусмотрен, а имеет место быть только в ТК РФ.

Работник часто сталкивается с нарушением своих трудовых прав, преимущественно в организациях негосударственной формы собственности.

Самыми распространенными из них являются: использование недозволенных мер взысканий, незаконные увольнения работников, невыплата или частичная выплата заработной платы, выплата работникам сумм, не соответствующих бухгалтерским документам, не предоставление очередных отпусков или предоставление без оплаты, невыплата пособий по временной потере трудоспособности и так далее.

Пример такого нарушения - произвольное наложение работодателем штрафных санкций на работника в то время, когда нормативными актами предприятия мера такого воздействия не предусмотрена.

Нарушители привлекаются к дисциплинарной ответственности посредством дисциплинарного взыскания. Основанием для такого привлечения является проступок работника².

В Конституции РФ закреплен принцип запрещения принудительного труда, принцип же регулирующий дисциплину труда Конституцией не

¹ Конституционные основы трудового права и права социального обеспечения: состояние и перспективы: сборник докладов / отв. ред. Э.Г. Тучкова, К.Д. Крылов. Москва: Проспект, 2016.

² Халиков М.С. Дисциплина труда и управление: учебно-методическое пособие для бакалавров / М.С. Халиков, А.И. Усов. Москва: МАКС-Пресс, 2016. С 22.

предусмотрен. В настоящее время государство освобождает граждан от обязанности трудиться, а также соблюдать трудовую дисциплину. Как правило, трудовые обязанности возлагаются на работника по трудовому договору, за совершение правонарушений ответственность работник несет не перед государством, а перед работодателем.

Кроме того, на практике часто возникают проблемы в области признания или не признания дисциплинарного проступка по отношению к работнику, и как следствие, граждане идут обжаловать решения судов первой инстанции в вышестоящую инстанцию¹.

Также отсутствует окончательный и закрытый перечень тех обстоятельств, которые подлежат доказыванию со стороны работодателя, есть общие понятия, но законодательно обстоятельства, подлежащие доказыванию, не установлены.

Дисциплинарный проступок — противоправное умышленное или неумышленное неисполнение либо ненадлежащее исполнение работником обязанностей.

Согласно Трудовому кодексу РФ к ним относятся:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

Такой перечень является исчерпывающим и не подлежит дополнению правилами внутреннего распорядка или трудовым договором, за исключением определенной категории работников, на которых распространяются положения о дисциплине и уставы. Например, работник правоохранительных органов, подвергшийся дисциплинарному взысканию, может получить предупреждение о неполном служебном соответствии, понижение в классном чине или лишиться нагрудного знака.

¹ Горохов Б.А. Трудовые споры: чему не учат студентов / Б.А. Горохов. Москва: Проспект, 2016. С 54.

Дисциплинарный проступок имеет признаки состава правонарушения (не преступления): субъект, объект, субъективная сторона, объективная сторона¹.

В целом, основными принципами дисциплинарной ответственности являются справедливость, равенство участников трудовых отношений, законность, вина, гуманизм. Исходя из этого, согласно п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 220 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

1.2 Понятие дисциплинарной ответственности и ее виды

В правовой науке понятие дисциплинарной ответственности рассматривается в виде одной из форм принуждения, которая применяется к лицам уполномоченными должностными лицами (органами), при совершении дисциплинарного правонарушения, и влечет за собой неблагоприятные последствия для нарушителя.

Отличается дисциплинарная ответственность от других видов юридической ответственности, тем, что она направлена на сохранение дисциплины в рамках служебного подчинения.

Стоит отметить, что применяются меры дисциплинарной ответственности не те такими органами как: судом, арбитражем, инспекциями и т.д., а органами (лицами должностными) предприятием, учреждением, организацией, где осуществляет рабочую деятельность работает нарушитель дисциплины².

На основании осуществляемой практики, факт привлечения незаконного к дисциплинарной ответственности работников встречаются в

¹ Научные новации трудового права и права социального обеспечения: [сборник] / Московский гос. юридический ун-т им. *О.Е. Кутафина* (МГЮА), Московское о-во трудового права и права социального обеспечения; [отв. ред. К.Д. Крылов, Е.Г. Тучкова, О.А. Шевченко]. Москва: [б. и.], 2016.

² *Булавкин А.А.* Понятие и значение дисциплинарной ответственности // Вестник Северо-Кавказского гуманитарного института. 2014. № 2 (10).

наше время очень часто. Это приводит к негативному отношению граждан к выполнению своих трудовых обязанностей, а со стороны работодателей – скрываются факты наказания, что, в итоге, приводит к уменьшению правовых гарантий работников. Это можно объяснить тем, что слабо разработана теория и законодательство по процедуре привлечения к дисциплинарной ответственности и в целом самого дисциплинарного процесса¹.

Под дисциплинарной ответственностью понимается обязанность работника отвечать за совершенное виновное противоправное невыполнение или ненадлежащее выполнение своих трудовых обязанностей (за дисциплинарный проступок) и, следовательно, получить соответствующие неблагоприятные последствия, которые предусмотрены санкциями норм трудового права².

Рассматривается дисциплинарная ответственность в двух аспектах.

Первый аспект представлен в виде правового установления дисциплинарной ответственности, которая включена в состав правового института называемого «дисциплина труда» и понимается как определенная реакция государства на правонарушение в сфере трудовых отношений, возможность применения к нарушителю определенных мер дисциплинарного взыскания, которые прописаны в законодательстве.

Второй аспект представлен в виде последствий невыполнения или ненадлежащего выполнения трудовых обязанностей конкретным работником и заключён в применении к нарушителю трудовой дисциплины санкций и их реализации.

Дисциплинарная ответственность в данном аспекте называется ретроспективной, а конкретнее это обязанность нарушителя отвечать за свои совершенные дисциплинарные проступки и получить неприятные

¹ *Обухова Г.Н.* Проблемы правового регулирования процедуры привлечения работника к дисциплинарной ответственности // Вестник Омского университета. 2012. № 3 (32).

² *Дзгоева-Сулейманова, Ф.О.* Трудовое право в вопросах и ответах [Электронный ресурс]: учебное пособие. — Электрон. дан. — М.: Проспект, 2014.

последствия в виде определенных ограничений как личного, так и организационного или имущественного порядка. Работодатель со своей стороны реагирует на дисциплинарный проступок как истребование отчета от нарушителя и применённых к нему санкций правовых норм трудового права.

Дисциплинарную ответственность работников можно отнести к одному из видов юридической ответственности. Существует не только дисциплинарная ответственность, но и такие виды как: уголовная, административная, гражданско-правовая и материальная.

Дисциплинарная ответственность отличается от административной. Она наступает за выполнение лицом административного проступка (например, Правил дорожного движения, правил противопожарных, правил по пожарной безопасности и т. п.).

Административная ответственность осуществляется такими органами или лицами, у которых нарушитель не находится в подчинении по работе или службе (например, органами полиции, инспекторами труда и др.) и назначается в виде административного штрафа¹.

Дисциплинарная ответственность подразделяется на (рисунок 1):



Рисунок 1 – Виды дисциплинарной ответственности

¹ Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник/ Амаглобели Н.Д., Гасанов К.К., Рассолов И.М. / М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014.

- ответственность общая дисциплинарная, иногда именуется дисциплинарной ответственностью по правилам внутреннего трудового распорядка – распространение общей дисциплинарной ответственности идет на всех работников, состоящих в отношениях трудовых;

- специальная дисциплинарная ответственность, регулируется и уставом и положениями о дисциплине, которые установлены федеральными законами (ч. 2 ст. 192 ТК РФ) – распространение специальной дисциплинарной ответственности идет только на конкретные категории работников (так например, работники морских судов, государственные гражданские служащие).

Регулирование описанных выше видов дисциплинарной ответственности осуществляется разными нормативными правовыми актами, а также различаются субъектами, по отношению к которым они применяются, и мерами дисциплинарного взыскания. По мимо этого, характеризуется специальная дисциплинарная ответственность более широким понятием дисциплинарного проступка и несколько отличным от общей дисциплинарной ответственности порядком применения дисциплинарных взысканий.

Таким образом, подводя итоги первой главы, приходим к выводу, что под дисциплинарной ответственностью понимается обязанность работника отвечать за совершенное виновное противоправное невыполнение или ненадлежащее выполнение своих трудовых обязанностей (за дисциплинарный проступок) и, следовательно, получить соответствующие неблагоприятные последствия, которые предусмотрены санкциями норм трудового права. И подразделяется дисциплинарная ответственность на общую и специальную.

Субъектом дисциплинарной ответственности может выступать только физическое лицо, связанное с руководителем учреждения отношениями подчиненности. Понятие требует наличия трудового или служебного процесса, поэтому можно сделать вывод, что субъектом считается лицо,

участвующее в административном коллективе. Но, есть и исключения. Так, к дисциплинарной ответственности может быть привлечен студент, проживающий в общежитии, предоставленном образовательным учреждением. К ней привлекаются и военнослужащие и даже нарушители экологической среды.

Объектом дисциплинарного правонарушения следует считать то, на что посягает нарушитель – внутренняя трудовая дисциплина, имущество учреждения и т.д.). К объективной стороне принято относить любое действие (бездействие), противоречащее закону, наступивший вред, а также их связь.

2. ОСНОВАНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ И ВИДЫ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ

2.1 Понятие дисциплинарного проступка

Одним из оснований наступления дисциплинарной ответственности в трудовом праве является дисциплинарный проступок. Опираясь на ст. 192 ТК РФ, дисциплинарный проступок – это невыполнение или ненадлежащее выполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Невыполнение или ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей выражается в том, что работник бездействует.

Данное действие (бездействие) работника в свою очередь относится к нарушению трудовой дисциплины, лишь при одновременном наличии трех условий:

- если действие (бездействие) является противоправно (например, если работник отказался от распоряжения работодателя на перевод на другую постоянную работу это не считается нарушением трудовой дисциплины, так как в соответствии со ст. 72 ТК РФ такой перевод обязан быть лишь с согласия работника);

- если противоправное действие (бездействие) является виновным, т. е. совершено умышленно или по неосторожности (иначе говоря, неисполнение работником трудовых обязанностей по причинам, от него не зависящим, – недостаточная квалификация, отсутствие надлежащих условий работы и т. д. – не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины, ибо здесь нет вины работника в неисполнении трудовой обязанности);

- если не исполнена именно трудовая обязанность, т. е. обязанность, вытекающая из данного трудового правоотношения (опоздание на работу, прогул, отказ от перемещения по работе и т. п.)¹.

Законодательство не устанавливает перечня нарушений трудовой дисциплины, поэтому, какие действия работника являются нарушением требований дисциплины труда, решает работодатель. Как следует из постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (п. 35,36)², к нарушениям трудовой дисциплины, в частности, относятся:

- отсутствие работника без уважительных причин на работе либо на рабочем месте;

- отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (отказ от работы в связи с изменением существенных условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по п. 7 ст. 77 ТК РФ);

- 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 охране труда и технике безопасности, если это является обязательным условием допуска к работе;

- отказ работника от заключения договора о полной материальной ответственности, если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, что оговорено при приеме на работу, и в соответствии с действующим законодательством с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности³.

¹ Трудовое право: учеб. / Н. А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигерева – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби, 2008. С 489.

² Текст редакции от 24.11.2015 опубликован в издании «Официальные документы в образовании» № 12-14 апрель-май 2016.

³ Никонов Д.А., Стремоухов А.В. Трудовое право: Курс лекций. – М.: Норма, 2007. – 432 с. – (Курс лекций для студентов юридических вузов и факультетов). С 220.

Для дисциплинарного проступка характерен ряд признаков, которые отличают его от иных правонарушений и которые отражают содержание данного понятия.

Во-первых, дисциплинарный проступок нельзя отнести к общественно опасному деянию, так как его можно признать лишь в виде преступления, то есть деяние, запрещенное. Представляет собой дисциплинарный проступок нарушение внутреннего трудового распорядка определенного предприятия, которое причинило то или иной вред работодателю.

Во-вторых, совершение дисциплинарного проступка может осуществляться только работниками, которые состоят в трудовых правоотношениях с данным работодателем. Для того, чтобы признали нарушение трудовых обязанностей дисциплинарным проступком работник должен нести личную ответственность за совершенное правонарушение.

В-третьих, выражение дисциплинарного проступка происходит в противоправном и виновном невыполнении или ненадлежащем выполнении работником своих трудовых обязанностей, которые возложены на него трудовым договором, нормативными актами, регулирующими внутренний трудовой распорядок, и другими нормами трудового права. Незаконность поведения, как отмечается в литературе юридической, не обязательно должна быть связана с выполнением только трудовой функции. Примерами противоправного поведения работника служат и прогулы и опоздания, и появление на работе в нетрезвом состоянии, неисполнение норм труда, производство недоброкачественной продукции, принятие участия в незаконной забастовке.

В-четвертых, наступление ответственности за дисциплинарный проступок осуществляется, как правило, перед работодателем того же предприятия или же перед вышестоящим органом. Одновременно с этим, применяются к дисциплинарному проступку меры дисциплинарного

взыскания, а если был причинён ущерб имуществу работодателя, то в силу вступает материальная ответственность в установленном порядке¹.

Правонарушение, как и любое другое, включает в состав дисциплинарного проступка такие четыре элемента как: субъект, субъективная сторона, объект, объективная сторона².

Объект дисциплинарного проступка – то, на что совершается нарушением, а именно нарушение внутреннего трудового распорядка или порча имущества организации.

Объективная сторона дисциплинарного проступка – это такие действия, которые противоправны (бездействия), влекущие за собой вредные последствия.

Субъект дисциплинарного проступка является работником, состоящим в определенных трудовых правоотношениях с работодателем и совершил нарушение трудовой дисциплины.

При дисциплинарном проступке субъективной стороной содержится вина, которая выражена в форме умысла и неосторожности³.

2.2 Виды дисциплинарных взысканий

В любой организации действует ряд правил и норм, которые регулируют рабочий процесс. Строгое соблюдение их работником в рабочее время называется дисциплиной труда. Правила и нормы дисциплины труда и требования по их соблюдению отражаются в должностной инструкции,

¹ Карпенко О.И. Дисциплинарная ответственность работника в трудовом праве: понятие и виды [Электронный ресурс] : Дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. – М.: РГБ, 2013 (Из фондов Российской Государственной библиотеки).

² Трудовое право России. Практикум: Учеб. пособ. / отв. ред. И.К. Дмитриева, А.М. Куренной. – 2-е изд., перераб. и дополн. – М. : Юстицинформ; издательский дом «Правоведение», 2011.– (Серия «Образование»). С 637.

³ Резепова В.Е. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие для ССУЗов/ Резепова В.Е., Захарова Н.А., Захарова Ю.Б.Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015. - 145 с.

правилах внутреннего трудового распорядка, иных внутренних нормативных актах организации.

Приступая к работе, сотрудник обязан знать, что он должен делать и чего не должен во время рабочего процесса. Если он этого не знает, значит, он ничего не нарушает и наказывать его тоже не за что. Поэтому так важно знакомить сотрудника со всеми регламентами до подписания трудового договора. Это требования статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

Во время рабочего процесса трудящийся обязан подчиняться внутренним регламентам и выполнять должностные обязанности по занимаемой должности (профессии). Не соблюдая правила и не исполняя должностные обязанности, работник совершает дисциплинарный проступок. В этом случае администрация предприятия вправе воздействовать на нарушителя и применить дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарное взыскание — мера воздействия работодателя на работника при неисполнении или ненадлежащем исполнении должностных обязанностей, нарушении норм и правил охраны труда, техники безопасности и правил внутреннего трудового распорядка. Это наказание, которое допускается в рамках закона за совершение работником проступка на рабочем месте и в рабочее время. Наказывать можно за:

- нарушение норм выработки;
- брак продукции;
- разглашение сведений коммерческой тайны и т. д.

Но все требования должны быть закреплены в локальных нормативных актах и доведены до работника под подпись.

Какие именно наказания допускаются в отношении работника, четко определяет статья 192 ТК РФ (рисунок 2).

В ней законодатель определил три вида взысканий:

- Замечание.
- Выговор.

- Увольнение по соответствующим основаниям.

Какие-то еще меры воздействия будут незаконными со стороны работодателя и могут быть причиной жалоб работника и последующих проверок и штрафов. Поэтому так важно использовать именно установленные виды наказаний. При наказании провинившегося сотрудника нужно учитывать, насколько серьезное нарушение он допустил, и возможные последствия проступка.



Рисунок 2 – Виды дисциплинарных взысканий.

Самый простой вид взыскания — это замечание. Его можно вынести за незначительные проступки, не имеющие серьезных последствий (например, опоздание на 10 минут с обеда).

Более серьезным считается выговор. Его применяют, когда проступок имел или мог иметь последствия для трудового процесса или коллег нарушителя (например, нарушение технологии обработки и допущение брака продукции).

Самым строгим является увольнение. Применение этого метода воздействия возможно только по строго определенным основаниям, изложенным в статье 81 ТК РФ. Иные основания для увольнения с целью наказания не допускаются и являются нарушением действующего законодательства.

Трудовой кодекс в ч. 2 ст. 192 устанавливает возможность применения иных форм дисциплинарных наказаний для отдельных категорий работников на основании Федеральных законов, уставов и положений о дисциплине. Это может быть штраф или удержания из заработной платы.

Основаниями для наказания могут служить случаи, закрепленные в п.п. 5-10 ч. 1 ст. 81, п. 1 ст. 336, ст. 348.11 ТК. Это:

- 1) однократное, но грубое нарушение обязанностей. К таким проступкам относят: отсутствие без уважительной причины в течение всего рабочего дня или более 4-х часов подряд в рабочее время (расценивается как прогул), нахождение на работе в алкогольном, наркотическом или токсическом опьянении, хищение имущества организации, разглашение служебной, государственной или коммерческой тайны, а также персональных данных других работников, ставших известными в результате исполнения должностных обязанностей, нарушение требований по безопасности и охране труда, повлекшие тяжкие последствия;
- 2) совершенное единожды грубое нарушение обязанностей, возложенных трудовым договором, руководителем организации или его заместителем;
- 3) решение, принятое руководителем, заместителем или главным бухгалтером компании, без основания, если в результате этих действий нанесен ущерб имуществу организации;
- 4) нарушение педагогическим работником устава образовательной организации грубое или повторное в течение одного года;

- 5) нарушение спортсменом правил антидопингового характера на срок от полугода;
- 6) совершение проступка аморального характера работником, выполняющим воспитательные функции, на рабочем месте;
- 7) неоднократное неисполнение должностных обязанностей без адекватных на то причин;
- 8) действия работника, в обязанности которого входит обслуживание материальных ценностей или денежных средств, дающие основания для утраты к нему доверия работодателя в случае совершения их по месту работы и при исполнении трудовых функций;
- 9) отказ от принятия работником мер по урегулированию (или предотвращению) конфликта интересов в случае, когда он является одной из его сторон. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Вид дисциплинарного взыскания применяется, исходя из нескольких параметров проступка:

- установление точных условий и обстоятельств возникновения нарушения;
- наличие иных взысканий, наложенных на работников ранее;
- наличие заслуг и поощрений работника за весь период его работы;
- степень причиненного проступком вреда.

За один вид нарушения может быть применен только один вид взыскания, но к одному и тому же работнику несколько раз в случае повторений.

Порядок применения дисциплинарных взысканий. Очень важно наказывать работника не только справедливо, но и правильно — это избавит руководство предприятия от неприятных проверок, штрафов и судов. Процедура наложения дисциплинарного взыскания фиксирует каждый этап с

момента обнаружения проступка и до момента вынесения наказания. При применении наказания следует руководствоваться статьей 193 ТК РФ. Независимо от вида взыскания порядок его применения следующий:

Порядок применения меры дисциплинарного взыскания состоит из нескольких шагов:

1) Фиксация проступка работника.

В таблице 1 приведены самые частые нарушения, что необходимо для их подтверждения, и какие риски могут возникнуть при применении наказания.

Таблица 1 – Самые частые дисциплинарные нарушения

Вид нарушения	Обязательные документы	Подтверждающие документы	Примечания
Опоздание	1) Акт о совершении дисциплинарного проступка; 2) Требование о даче объяснений (или подтверждение его вручения); 3) Объяснение работника (или акт об отказе/непредоставлении объяснений).	1) Распечатка программы учета прихода сотрудников (или выписка из журнала прихода); 2) Табель учета рабочего времени; 3) Правила внутреннего трудового распорядка; 4) График работы; 5) Должностная инструкция; 6) Трудовой договор.	Часы на предприятии должны иметь очень точный ход. Погрешность в несколько минут нежелательна. Из-за нее вынесенное взыскание может быть оспорено работником.
Прогоул	1) Акт о совершении дисциплинарного проступка; 2) Требование о даче объяснений (или подтверждение его вручения); 3) Объяснение работника (или акт об отказе/непредоставлении объяснений).	1) Табель учета рабочего времени с указанием времени отсутствия; 2) Правила внутреннего трудового распорядка; 3) График работы; 4) Должностная инструкция; 5) Трудовой договор.	Время обеда в прогул не включается, т. к. это личное время работника. Отсутствующий долгое время работник может внезапно появиться с оправдательными документами.
Появление в состоянии алкогольного опьянения (или под воздействием иных токсических веществ).	1) Акт о совершении дисциплинарного проступка; 2) Требование о даче объяснений (или подтверждение его вручения); 3) Объяснение работника (или акт об отказе/непредоставлении объяснений); 4) Акт медицинского освидетельствования; 5) Акт об отстранении работника от работы.	1) Табель учета рабочего времени; 2) Должностная инструкция; 3) Трудовой договор; 4) Инструкция по охране труда и технике безопасности сотрудника (если в ней содержатся соответствующие положения).	Медицинское освидетельствование возможно только в специализированных медицинских учреждениях с использованием специальной аппаратуры. Работник вправе отказаться от прохождения такого обследования

Все документы, за исключением актов и объяснительных, прилагаются в копиях. В некоторых организациях принято дополнять комплект документов заключением юридической службы о правомерности применения взыскания и правовых последствиях. Однако этот документ не обязателен и не несет особых гарантий для работодателя.

Составляется акт о нарушении и докладная записка, так будет зафиксирован сам факт проступка и его дата.

Акт используется для установления происшествия, как прогул, опоздание, появление на работе в состоянии опьянения. К его составлению должны быть привлечены трое работников организации: непосредственный руководитель провинившегося и два свидетеля.

Обязательно в документе указываются:

- ФИО совершившего проступок и составивших акт;
- дата и время обнаружения факта;
- подробное описание.

Докладная записка оформляется на имя руководителя и должна содержать:

- ФИО составившего ее и нарушителя дисциплины;
- дату и время проступка;
- его содержание и последствия.

2) Проверка соблюдения сроков применения меры ответственности.

Порядок применения устанавливается ст. 193 ТК. Учитываются сроки, установленные в пределах полугода от дня совершения проступка. Если он обнаружен в ходе плановой проверки, то в срок не позднее 2 лет от дня совершения.

Антикоррупционным законодательством установлен трехлетний период, когда работодатель вправе применить меры взыскания за нарушение запретов и ограничений.

В расчет срока не берутся дни нахождения работника на больничном листе или в оплачиваемом отпуске.

3) Требование письменных объяснений от работника.

Объяснительную работодатель обязан истребовать, ссылаясь на ч. 1 ст. 193 ТК. Это право работника на возможность обосновать свой проступок.

Работнику рекомендуется вручить письменное уведомление о необходимости представления документа. В срок до двух рабочих дней он должен дать письменный ответ иначе работодатель составляет соответствующий акт.

Отсутствие объяснительной не является препятствием к применению дисциплинарного взыскания к работнику.

4) Составление акта, если объяснений не потупило.

5) Оценка оснований для применения наказания.

Комплексная оценка дается, сопоставив:

- тяжесть проступка;
- обстоятельства, способствующие его совершению;
- вины работника;
- отношение работника к труду.

б) Оформление взыскания.

Итогом проведенной работы станет приказ руководителя организации о применении взыскания дисциплинарного характера. Обязательным является ознакомление работника с ним под роспись (при отказе составляется соответствующий акт).

Период применения дисциплинарного наказания ограничен 1 месяцем с даты обнаружения проступка. Время официального отсутствия на рабочем месте исключается. Издать приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности может только руководитель, наделенный соответствующим правом.

Вменению дисциплинарного взыскания должно предшествовать не более 6 месяцев, а если правонарушение было выявлено в результате работы ревизионной или аудиторской комиссии, то между датой совершения и моментом обнаружения должно пройти не более 2 лет.

В законодательстве предусмотрена досрочная отмена наказания в связи с желанием руководителя, просьбой подчиненного, письменным ходатайством непосредственного начальника или органа, представляющего интересы работников.

В трудовой книжке факт наложения взыскания не фиксируется, если это не увольнение (ч. 4 ст. 66 ТК, п. 4-5 Правил ведения трудовых книжек). При увольнении в личной карточке Т-2 делается запись.

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

Действует дисциплинарное взыскание в течение одного календарного года от даты его применения (ст. 194 ТК). Следует учитывать, что в ряде случаев оно может быть снято досрочно или продлено, если применено новое взыскание.

Если руководитель принял решение о досрочном снятии наказания, то оформляется приказ с обязательным ознакомлением виновного под роспись. Ходатайствовать может (ч. 2 ст. 194 ТК):

- руководитель - подается письменное ходатайство на имя начальника компании;
- работник - личное заявление.

Также, в соответствии со ст. 28 Федерального закона «О Следственном комитете Российской Федерации» от 28.12.2010 № 403-ФЗ, за неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником Следственного комитета своих служебных обязанностей и совершение проступков, порочащих честь сотрудника Следственного комитета, к нему применяются следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- строгий выговор;
- понижение в специальном звании;

- лишение медалей Следственного комитета;
- лишение нагрудного знака «Почетный сотрудник Следственного комитета Российской Федерации»;
- предупреждение о неполном служебном соответствии;
- увольнение из Следственного комитета по соответствующему основанию.

Однако дисциплинарные взыскания, установленные иными федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, применяются только к тем работникам, которые в соответствии с ними попадают под их действие.

Следует отметить, что применение за совершение дисциплинарного проступка любого другого взыскания, не предусмотренного Трудовым кодексом, федеральными законами или уставами (положениями) о дисциплине, установленными федеральными законами, является незаконным (например, взыскание штрафа)¹.

Применение взыскания за совершение дисциплинарного проступка является правом, а не обязанностью работодателя. Поэтому работодатель может, учитывая все обстоятельства дела, не налагать взыскание на работника, совершившего дисциплинарный проступок, а ограничиться беседой с ним или устным замечанием.

Применяя дисциплинарное взыскание, необходимо строго соблюдать установленные для этого правила. Если при наложении дисциплинарного взыскания эти правила будут нарушены работодателем, орган, рассматривающий трудовой спор о правомерности наложения взыскания, может признать применение дисциплинарного взыскания неправомерным.

Подводя итоги второй главы можно сделать вывод:

¹ Трудовое право России: Учебник / Отв. ред.: заслуженный деятель науки Российской Федерации, доктор юридических наук, профессор Ю.П. Орловский и доктор юридических наук А.Ф. Нуртдинова. – 3-е изд. – М.: Юрид. фирма «КОНТРАКТ»: «ИНФА-М», 2011. – VIII, С 387.

Основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности служит дисциплинарный проступок. Определение понятия «дисциплинарный проступок» установлено в части 1 статьи 192 ТК РФ, под которым понимается «неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, влекущее за собой применение мер дисциплинарного воздействия».

Из смысла определения дисциплинарного проступка данного в части 1 статьи 192 ТК РФ можно выделить следующие основные признаки:

- действия или бездействие работника, которые определены в законе как неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей;
- наличие вины — обязательный признак дисциплинарного проступка (ответственность наступает исключительно за совершение виновных действий, или за бездействие);
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником именно трудовых обязанностей (не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности работник, например, за нарушение правил поведения в общественных местах или за нарушение правил дорожного движения т. п.);
- наличие обстоятельств, позволяющих применение дисциплинарного взыскания.

Содержание дисциплинарного проступка состоит из совокупности юридических признаков юридического состава, а именно наличие субъекта, субъективной стороны, объективной стороны, объекта.

Субъектом дисциплинарного проступка может быть только гражданин, состоящий в трудовых отношениях с конкретным работодателем и нарушающий трудовую дисциплину.

Субъективной стороной является вина работника (в форме умысла или неосторожности). Объективной стороной дисциплинарного проступка являются вредные последствия и причинная связь между ними и действием (бездействием) правонарушителя. Объектом дисциплинарного проступка является нарушенный внутренний трудовой распорядок.

АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ ПО ТЕМЕ ВКР

Рассмотрим некоторые примеры из судебной практики, чтобы дать оценку правильности действий работодателя по применению трудового законодательства. В первую очередь рассмотрим примеры неправомерного применения дисциплинарных взысканий.

Ситуация 1. Если в акте проверяющего органа работник не указывается в качестве виновного лица, это не означает, что наниматель не может привлечь его к дисциплинарной ответственности.

Тот факт, что в заключении госинспектора труда о результатах расследования несчастного случая работник не упоминается среди лиц, допустивших нарушения актов по охране труда, не лишает нанимателя права привлечь его к дисциплинарной ответственности за неисполнение либо ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, обнаруженное в результате несчастного случая.

Случай из судебной практики

(на основании решения районного суда от 01.03.2018, оставленного без изменений определением судебной коллегии по гражданским делам областного суда от 15.05.2018)

Ведущего инженера по охране труда комендантской службы УВД 28.12.2017 привлекли к дисциплинарной ответственности в виде выговора за нарушение абз. 2, 3 ч. 1 подп. 2.1, 2.7 должностной инструкции, п. 3 приказа УВД облисполкома от 15.09.2017. Нарушение выразилось в не организации должным образом работы по охране труда, отсутствию контроля за своевременным и качественным проведением всех видов инструктажей в комендантской службе УВД, а также в неосуществлении контроля за исполнением вышеуказанного приказа. Это повлекло причинение работнику тяжелой производственной травмы.

Инженер по охране труда обжаловал выговор в комиссии по трудовым спорам, а затем в суде. Однако в требовании об отмене меры дисциплинарного взыскания ему отказали.

В качестве довода незаконности применения меры дисциплинарной ответственности работник ссылаясь на то, что не упоминался как инженер по охране труда в качестве виновного лица в заключении госинспектора о результатах расследования несчастного случая.

Суд указал, что данное обстоятельство не лишает нанимателя права привлечь работника к дисциплинарной ответственности за неисполнение либо ненадлежащее исполнение должностных обязанностей¹.

Ситуация 2. Дисциплинарное взыскание за отказ работника совершить действие, которое прямо не предусматривает трудовой договор, должностная (рабочая) инструкция, придется отменить.

По поводу выполнения обязанностей, не предусмотренных трудовым договором, должностной (рабочей) инструкцией, НПА указывают следующее:

— согласно ст. 20 ТК наниматель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Исключение составляют случаи, предусмотренные законодательными актами;

— согласно п. 3 постановления Пленума Верховного Суда N 4 отказ от выполнения работы, не входящей в круг трудовых обязанностей, не является нарушением трудовой дисциплины и не влечет применения мер дисциплинарного взыскания.

Случай из судебной практики

(на основании определения судебной коллегии по гражданским делам областного суда от 06.06.2018)

Работника 09.02.2015 г. приняли рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений.

¹ ООО «Юрспектр» URL: <https://ilex.by/distsiplinarnaya-otvetstvennost-rabotnikov-momenty-iz-sudebnoj-praktiki/>

В марте 2017 года на него наложили дисциплинарное взыскание в виде замечания за отказ выполнить зачистку лакированных столов и подготовить их под покраску.

По рабочей инструкции в обязанности работника входил периодический осмотр технического состояния обслуживаемых зданий, сооружений, оборудования и механизмов, их техническое обслуживание и текущий ремонт с выполнением различных видов ремонтно-строительных работ (штукатурные, малярные, обойные, бетонные, плотничные, столярные и т.д.).

Ни суду первой инстанции, ни суду второй инстанции наниматель не представил доказательств, что работник в силу трудовых обязанностей обязан был выполнять порученную зачистку лакированных столов.

Наниматель не опроверг в суде доводов работника, что данный вид работ не относился к его непосредственным трудовым функциям, он обязан был выполнять только работы, связанные с конструкцией зданий и сооружений.

В результате приказ о наложении дисциплинарного взыскания суд второй инстанции отменил.

Вывод: при применении мер дисциплинарной ответственности за отказ работника совершить действия, прямо не предусмотренные среди его трудовых обязанностей, убедиться, что есть доказательства обратного (например, такие работы предусматривает квалификационная характеристика по должности (профессии), они указываются в профстандарте; работник раньше выполнял эти действия, что подтверждают свидетельские показания, документы).

Таким образом, необходимо:

— детализировать по возможности обязанности работника в трудовом договоре (контракте), должностной (рабочей) инструкции;

— при применении мер дисциплинарной ответственности проверять, какие трудовые (функциональные, должностные) обязанности закрепляет трудовой договор (контракт) работника, его должностная (рабочая) инструкция, а также ознакомили ли работника со его должностной (рабочей) инструкцией¹.

Ситуация 3. При несоблюдении срока применения дисциплинарного взыскания суд его отменит.

Сроки применения дисциплинарных взысканий устанавливает ст. 200 ТК. Как показывает практика, самое сложное — определить день обнаружения дисциплинарного проступка, т.е. день, когда о проступке узнало лицо, которому работник непосредственно подчиняется.

В случае несоблюдения срока даже при подтверждении дисциплинарного проступка суды отменяют принятую нанимателем меру дисциплинарного взыскания.

Случай из судебной практики

(на основании решения районного суда от 28.04. 2016, определения судебной коллегии по гражданским делам областного суда от 14.07.2016)

В таблице 2 приводится основная хронология применения к двум работникам дисциплинарного взыскания в виде выговора. Одного наказали за посещение в рабочее время в ноябре 2015 года интернет-ресурса, который не имел отношения к выполняемой работе, а второго (руководителя первого) — за отсутствие контроля за работой подчиненного.

Особенность данного дела в том, что работников между временем совершения дисциплинарного проступка и временем наложением на них дисциплинарного взыскания незаконно уволили, а затем восстановили на работе.

¹ ООО «Юрспектр» URL: <https://ilex.by/distsiplinarnaya-otvetstvennost-rabotnikov-momenty-iz-sudebnoj-praktiki/>

Таблица 2- Хронология дисциплинарного проступка

Время совершения дисциплинарного проступка	Дата, когда о результатах проверки использования компьютеров заявил представитель нанимателя на заседании профсоюзного комитета	Дата увольнения с работы по п. 1 ст. 42 ТК	Дата, рассмотрены гражданского дела о восстановлении на работе (на котором представитель нанимателя заявил о дисциплинарном проступке)	Дата восстановления на работе	Дата акта проверки нанимателем использования ресурсов сети Интернет при исполнении истцами служебных обязанностей	Дата, когда работников подвергли дисциплинарному взысканию в виде выговора
Ноябрь-декабрь 2015 года	24.11.2015 — дата, с которой, по мнению работников, нанимателю стало известно о дисциплинарном проступке	30.11.2015	03.02.2016 — дата, с которой, по мнению суда, а также работников, нанимателю стало известно о дисциплинарном проступке	19.02.2016	29.02.2016 — дата, с которой, по мнению нанимателя, стало известно о дисциплинарном проступке	14.03.2016
		21.12.2015				

По мнению суда, месячный срок для привлечения работников к дисциплинарной ответственности следовало исчислять с 03.02.2016. Это дата, когда в судебном заседании по гражданскому делу о восстановлении на работе представитель предприятия и непосредственный начальник работников пояснил, что свой компьютер практически не включал. Вместе с тем на такой должности без компьютера надлежащим образом работать невозможно, а работник (на которого и наложили впоследствии дисциплинарное взыскание) за период с 01.11.2015 по 01.12.2015 потратил 151 Мб, посещая с 14:00 до 17:00 сайты игрового характера.

Наниматель с такой позицией не соглашался. Истцов 03.02.2016 еще не восстановили на работе, т.е. они не были работниками нанимателя. По мнению нанимателя, срок наложения дисциплинарного взыскания следовало исчислять с 29.02.2016 — даты акта проверки нанимателем использования ресурсов сети. Суд опроверг данный довод. Информация в акте лишь

детализировала некоторые обстоятельства проступка, а о факте его совершения наниматель уже знал.

Ниже мы приводим два случая определения дня обнаружения дисциплинарного проступка (таблица 3).

Таблица 3 - Случаи определения дня обнаружения дисциплинарного проступка¹

Ситуация	День, когда наниматель узнал (должен был узнать) о дисциплинарном проступке		Судебное решение
	не верно	верно	
1. Несчастный случай на производстве	День сообщения нанимателю о травме	Дата заключения областного Департамента госинспекции труда и (или) дата акта о несчастном случае на производстве	Определение судебной коллегии по гражданским делам областного суда от 15.05.2018
Примечание <i>Получение извещения о травмировании работника не дает безусловного основания наложить дисциплинарное взыскание на виновных лиц</i>			
2. О прогуле стало известно из правоохранительных органов		Дата поступления постановления из правоохранительных органов	Определение судебной коллегии по гражданским делам областного суда от 02.08.2018
Примечание <i>О совершении дисциплинарного проступка (о датах отсутствия работника на рабочем месте в рабочее время) достоверно стало известно из постановления об отказе в возбуждении уголовного дела от 29.01.2018. Данное постановление поступило нанимателю 31.01.2018</i>			

Ситуация 4. При увольнении по п. 4 ст. 42 ТК нужно обратить внимание на время совершения проступка: совершил ли его работник после наложения первого дисциплинарного взыскания.

Одно из оснований увольнения по инициативе нанимателя — систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами

¹ ООО «Юрспектр» URL: <https://ilex.by/distsiplinarnaya-otvetstvennost-rabotnikov-momentu-iz-sudebnoj-praktiki/>

внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания.

Ключевой момент — совершение работником еще одного дисциплинарного проступка уже после применения к нему мер дисциплинарной ответственности за другой, ранее совершенный проступок.

Это подчеркивается в п. 32 постановления Пленума Верховного Суда № 2, п. 4 постановления Президиума Верховного Суда № 8.

Проступок, совершенный до наложения последнего дисциплинарного взыскания из образующих систему, поводом к увольнению служить не может.

Случай из судебной практики

(на основании определения судебной коллегии по гражданским делам областного суда от 13.07.2017, решения районного суда от 20.12.2017 и определения судебной коллегии по гражданским делам областного суда от 15.05.2018)

Приказом главврача УЗ «ОКОД» от 07.02.2017 за систематическое неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, возложенных трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, был уволен онколог-хирург.

Ненадлежащее исполнение должностных обязанностей выразилось в халатном отношении к пациенту при оказании медицинской помощи, нарушениях в его лечении, наблюдении, обследовании, что привело к развитию полиорганной недостаточности и смерти больного.

Суд кассационной инстанции, принимая решение о восстановлении врача на работе, указал, что пациент находился на излечении под его динамическим контролем и контролем медицинского персонала в послеоперационном периоде с 01.12.2016 по 09.12.2016. Смерть наступила 22.12.2016. Вышеназванный дисциплинарный проступок имел место до привлечения врача к дисциплинарной ответственности 26.12.2016 за опоздание на работу 23.12.2016.

Таким образом, основанием для восстановления врача на работе послужило отсутствие системы в ненадлежащем исполнении им без уважительных причин возложенных обязанностей.

Определением судебной коллегии по гражданским делам областного суда от 13.07.2017 врача восстановили на работе. В его пользу с УЗ «ОКОД» суд взыскал средний заработок за время вынужденного прогула в размере 1025,85 руб. и госпошлину в доход государства в размере 189,29 руб.¹

Рассмотрим дело №2-2339\2017 от 6 сентября 2017 года г. Барнаул, Октябрьским районным судом гор. Барнаула Алтайского края было рассмотрено на открытом судебном заседании гражданское дело по иску С. к Управлению Министерства внутренних дел России по г. Барнаулу о признании незаконным приказа о наложении дисциплинарного взыскания,

Рассмотрев данное дело, выяснили, что С. проходит службу в должности инспектора патрульно-постовой службы мобильного взвода роты № отдельного батальона патрульно-постовой службы полиции УМВД России по г. Барнаулу. За нарушение служебной дисциплины он был подвергнут дисциплинарному взысканию в виде выговора приказом начальника УМВД России по г. Барнаулу.

Полагая, что к дисциплинарной ответственности он подвергнут необоснованно, С. обратился в суд с иском к Управлению Министерства внутренних дел России по г. Барнаулу о признании незаконным приказа о наложении дисциплинарного взыскания.

Рассмотрев все материалы дела суд пришел к решению , что в иске С. к Управлению Министерства внутренних дел России по г. Барнаулу о признании незаконным приказа о наложении дисциплинарного взыскания отказать, так как данное дисциплинарное взыскание было оформлено в соответствии с требованиями.

¹ ООО «Юрспектр» URL: <https://ilex.by/distsiplinarnaya-otvetstvennost-rabotnikov-momenty-iz-sudebnoj-praktiki/>

Первореченским районным судом г. Владивостока было рассмотрено дело № 2-2931\17 от 06 сентября 2017 года: рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Чернова Сергея Анатольевича к УМВД России по г. Владивостоку об отмене приказа суд установил, что истец обратился суд с иском о признании незаконными и отмене приказа № 794 от 21.07.2017 года «О наложении дисциплинарного взыскания», указав, что оспариваемым приказом привлечён к дисциплинарной ответственности в виде строгого выговора за нарушение п.22,23 Приказа МВД РФ от 17.11.1999 года № 938 «Об утверждении инструкции о порядке выдачи табельного оружия, боеприпасов и специальных средств сотрудников ОВД РФ на постоянное ношение и хранение», однако положил оружие в сумку, т.к. лопнуло крепление на ремне и он, следуя по вызову заместителя начальника отдела, не мог нести кобуру с пистолетом в руках.

Выслушав стороны, свидетелей, изучив материалы дела, суд полагает требования удовлетворению не подлежат.

В удовлетворении исковых требований Чернова Сергея Анатольевича к УМВД России по г. Владивостоку об отмене приказа было отказано, так как было совершено нарушение п.22,23 Приказа МВД РФ от 17.11.1999 года № 938 «Об утверждении инструкции о порядке выдачи табельного оружия, боеприпасов и специальных средств сотрудников ОВД РФ на постоянное ношение и хранение».

Засвияжский районный суд рассматривал дело № 2-3274/17 от 12 октября 2017 года в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Муртаковой А.В. к муниципальному бюджетному дошкольному образовательному учреждению детский сад «Сказка» о признании приказа незаконным, взыскании компенсации морального вреда.

Выслушав явившихся участников процесса, свидетеля, исследовав материалы настоящего гражданского дела, суд пришел к следующему.

Таким образом, приказом № от ДД.ММ.ГГГГ Муртакова А.В. привлечена к дисциплинарной ответственности в виде замечания за

нарушение трудовой дисциплины, нарушения правил внутреннего трудового распорядка, трудового договора – 30.05.2017г. самовольно ушла с работы в 18.00 час., то есть на 1 час раньше.

Нарушений процедуры привлечения истца к дисциплинарной ответственности судом не установлено, порядок и сроки применения взыскания ответчиком соблюдены, до применения дисциплинарного взыскания от работника затребованы письменные объяснения.

Учитывая, что нарушений ответчиком трудовых прав истца по заявленным в иске основаниям судом не установлено, то требования Муртаковой А.В. о взыскании компенсации морального вреда удовлетворению не подлежат.

Рассмотрим еще одно решение суда о привлечении к дисциплинарной ответственности № 2-8531/2017 ~ М-8590/2017 Кировский районный суд г. Саратова по иску Норова М.В. к Главному Управлению МВД России по Саратовской области, о признании незаконным приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности.

В ходе разбирательств выяснилось, что являясь сотрудником полиции, зная и понимая меру ответственности, Норов М.В., будучи сотрудником полиции, чья деятельность должна быть направлена на пресечение правонарушений, знал о том, что Лавренков В.А. занимается незаконной охотой и не пресек данное правонарушение, чем подорвал общественное доверие к себе, как к сотруднику полиции и нанес значительный ущерб авторитету органов внутренних дел в целом. Случившееся стало возможным из-за низких морально-деловых качеств истца, не исполнения им в должной мере требований нормативно-правовых актов, касающихся морального облика сотрудника полиции, игнорирования им требований ФЗ «О полиции».

При таких обстоятельствах, не подлежит применению норма о наложении дисциплинарного взыскания в течение 6 месяцев со дня совершения нарушения.

Указанные периоды не включаются в установленный законом 6-ти месячный срок, а также в срок для издания приказа о наложении дисциплинарного взыскания.

Приказ ГУ МВД России по Саратовской области № 1315 о привлечении Норова М.В. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения издан 12.09.2017г., то есть в установленный законом месячный срок после утверждения заключения служебной проверки. В тот же день Норов М.В. ознакомлен с ним под роспись.

Учитывая изложенное, суд не нашел оснований для удовлетворения требований истца.

Вывод:

Споры о наложении дисциплинарных взысканий активно рассматриваются судами первой и второй инстанции. Чаще всего работники обращаются в суды с исками о снятии дисциплинарных взысканий в виде замечания и выговора. Но не редки и обращения с требованиями об отмене дисциплинарных взысканий в виде увольнения. Также имеют место исковые требования об изменении формулировки увольнения, например, с п.п. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения) на ст. 81 ТК РФ (расторжение трудового договора по инициативе работника). Данные требования возникают в связи с тем, что формулировка увольнения заносится в трудовую книжку работника.

Судебная практика свидетельствует о том, что работодателями не всегда правильно применяются нормы трудового законодательства при наложении дисциплинарных взысканий. А именно, не соблюдается порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности, либо не указываются основания привлечения к дисциплинарной ответственности.

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

Ответственность за грубое нарушение трудовой дисциплины

Данное занятие разработано для студентов среднего профессионального образования «Правоохранительная деятельность».

Дисциплина: Трудовое право

Тема: Ответственность за грубое нарушение трудовой дисциплины

Форма занятия: Лекция

Средства обучения: Конституция РФ, Трудовой кодекс Российской Федерации, Постановление Пленума Верховного суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ», Презентация.

Методы обучения: словесные, наглядно-иллюстративные.

Цель занятия: закрепить уровень знаний студентов в изучении Трудового законодательства РФ, регулирующего работников за нарушение трудовой дисциплины, определение уровня обученности студентов.

Задачи занятия:

1. Определить уровень знаний студентов о видах ответственности работодателя за нарушение прав работника, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;
2. Развивать умения и навыки самостоятельного поиска необходимой информации и сравнительного анализа нормативно-правовых актов об ответственности работодателя за нарушение прав работника;
3. Продолжить формирование основ правового сознания и правовой культуры.

План занятия (80 мин)

1. Организационная часть (10 мин)
 - 1.1. Цель (2 мин)
 - 1.2. Актуальность темы занятия (8 мин)
2. Основное содержание занятия (60 мин)
 - 2.1. Понятие и виды ответственности в трудовом праве (20 мин)

2.2. Условия наступления ответственности за грубое нарушение трудовой дисциплины (40 мин)

3. Подведение итогов (10 мин)

3.1. Вопросы для закрепления материала (8 мин)

3.2. Общий вывод (2 мин)

Ход занятия:

1. Организационная часть

Целью занятия является формирование у обучающихся знаний об ответственности за грубое нарушение трудовой дисциплины. В процессе лекции необходимо выяснить, какие виды ответственности может понести работник за грубое нарушение трудовой дисциплины.

Любое виновное нарушение трудовых прав и обязанностей должно влечь за собой юридическую ответственность. При этом, следует учесть, что если законодателем в ст. 419 ТК РФ точно определены виды ее применения, то формы и процесс применения по данному виду ответственности определяется только ТК РФ.

Работодатель и работники по своему правовому положению не равны между собой. Тема исследований дисциплинарной ответственности работника будет всегда актуальна, так как всегда имеют место трудовые отношения.

2. Основное содержание занятия

Учащимся предлагается записать следующий материал:

2.1. Понятие и виды ответственности в трудовом праве. Случаи наступления ответственности за грубое нарушение трудовой дисциплины.

В правовой науке понятие дисциплинарной ответственности рассматривается в виде одной из форм принуждения, которая применяется к лицам уполномоченными должностными лицами (органами), при совершении дисциплинарного правонарушения, и влечет за собой неблагоприятные последствия для нарушителя.

Отличается дисциплинарная ответственность от других видов юридической ответственности, тем, что она направлена на сохранение дисциплины в рамках служебного подчинения.

Дисциплинарную ответственность работников можно отнести к одному из видов юридической ответственности. Существует не только дисциплинарная ответственность, но и такие виды как: уголовная, административная, гражданско-правовая и материальная.

Дисциплинарная ответственность подразделяется на общую и специальную:

- ответственность общая дисциплинарная, иногда именуется дисциплинарной ответственностью по правилам внутреннего трудового распорядка – распространение общей дисциплинарной ответственности идет на всех работников, состоящих в отношениях трудовых;

- специальная дисциплинарная ответственность, регулируется и уставом и положениями о дисциплине, которые установлены федеральными законами (ч. 2 ст. 192 ТК РФ) – распространение специальной дисциплинарной ответственности идет только на конкретные категории работников (так например, работники морских судов, государственные гражданские служащие).

Регулирование описанных выше видов дисциплинарной ответственности осуществляется разными нормативными правовыми актами, а также различаются субъектами, по отношению к которым они применяются, и мерами дисциплинарного взыскания. По мимо этого, характеризуется специальная дисциплинарная ответственность более широким понятием дисциплинарного проступка и несколько отличным от общей дисциплинарной ответственности порядком применения дисциплинарных взысканий.

Под дисциплинарной ответственностью понимается обязанность работника отвечать за совершенное виновное противоправное невыполнение или ненадлежащее выполнение своих трудовых обязанностей (за

дисциплинарный проступок) и, следовательно, получить соответствующие неблагоприятные последствия, которые предусмотрены санкциями норм трудового права.

2.2. Основания наступления дисциплинарной ответственности и виды дисциплинарных взысканий.

1) Понятие дисциплинарного проступка.

Одним из оснований наступления дисциплинарной ответственности в трудовом праве является дисциплинарный проступок. Опираясь на ст. 192 ТК РФ, дисциплинарный проступок – это невыполнение или ненадлежащее выполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Невыполнение или ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей выражается в том, что работник бездействует.

Данное действие (бездействие) работника в свою очередь относится к нарушению трудовой дисциплины, лишь при одновременном наличии трех условий:

- если действие (бездействие) является противоправно (например, если работник отказался от распоряжения работодателя на перевод на другую постоянную работу это не считается нарушением трудовой дисциплины, так как в соответствии со ст. 72 ТК РФ такой перевод обязан быть лишь с согласия работника);

- если противоправное действие (бездействие) является виновным, т. е. совершено умышленно или по неосторожности (иначе говоря, неисполнение работником трудовых обязанностей по причинам, от него не зависящим, – недостаточная квалификация, отсутствие надлежащих условий работы и т. д. – не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины, ибо здесь нет вины работника в неисполнении трудовой обязанности);

- если не исполнена именно трудовая обязанность, т. е. обязанность, вытекающая из данного трудового правоотношения (опоздание на работу, прогул, отказ от перемещения по работе и т. п.).

Законодательство не устанавливает перечня нарушений трудовой дисциплины, поэтому, какие действия работника являются нарушением требований дисциплины труда, решает работодатель. Как следует из постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (п. 35,36)

2) Виды дисциплинарных взысканий.

Дисциплинарное взыскание — мера воздействия работодателя на работника при неисполнении или ненадлежащем исполнении должностных обязанностей, нарушении норм и правил охраны труда, техники безопасности и правил внутреннего трудового распорядка. Это наказание, которое допускается в рамках закона за совершение работником проступка на рабочем месте и в рабочее время. Наказывать можно за:

- нарушение норм выработки;
- брак продукции;
- разглашение сведений коммерческой тайны и т. д.

Но все требования должны быть закреплены в локальных нормативных актах и доведены до работника под подпись.

Какие именно наказания допускаются в отношении работника, четко определяет статья 192 ТК РФ.

В ней законодатель определил три вида взысканий:

- Замечание.
- Выговор.
- Увольнение по соответствующим основаниям

Самый простой вид взыскания — это замечание. Его можно вынести за незначительные проступки, не имеющие серьезных последствий (например, опоздание на 10 минут с обеда).

Более серьезным считается выговор. Его применяют, когда проступок имел или мог иметь последствия для трудового процесса или коллег нарушителя (например, нарушение технологии обработки и допущение брака продукции).

Самым строгим является увольнение. Применение этого метода воздействия возможно только по строго определенным основаниям, изложенным в статье 81 ТК РФ. Иные основания для увольнения с целью наказания не допускаются и являются нарушением действующего законодательства.

Трудовой кодекс в ч. 2 ст. 192 устанавливает возможность применения иных форм дисциплинарных наказаний для отдельных категорий работников на основании Федеральных законов, уставов и положений о дисциплине. Это может быть штраф или удержания из заработной платы.

Основаниями для наказания могут служить случаи, закрепленные в п.п. 5-10 ч. 1 ст. 81, п. 1 ст. 336, ст. 348.11 ТК.

3. Подведение итогов

3.1. Вопросы:

1. Что такое дисциплинарная ответственность?
2. Какие существуют виды дисциплинарной ответственности?
3. Какие обязательные условия наступления дисциплинарной ответственности?
4. Какая глава ТК РФ описывает виды ответственности за грубое нарушение трудовой дисциплины?

3.2. Общий вывод

Дисциплина труда в Трудовом праве понимается, как необходимость работников соблюдать действующие в организации нормы.

Зачастую работодателями неграмотно применяются нормы Трудового законодательства. Работодателю не всегда в полном объеме удастся доказать вину работников, это связано с тем, что в трудовом договоре или в должностной инструкции, как правило, не прописывается детальный перечень обязанностей работников, работодатели не исполняют обязанность по доказыванию совершения работниками дисциплинарного проступка.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Дисциплина труда в Трудовом праве понимается как необходимость работников соблюдать действующие в организации нормы.

Соблюдение работниками трудовой дисциплины повышает производительность труда, способствует развитию благоприятных трудовых отношений, поднятию коллективного духа, а не соблюдение трудовой дисциплины влечет за собой дисциплинарную ответственность и негативные отношения между работником, совершившим дисциплинарный проступок, и работодателем.

В правовой науке понятие дисциплинарной ответственности рассматривается в виде одной из форм принуждения, которая применяется к лицам уполномоченными должностными лицами (органами), при совершении дисциплинарного правонарушения, и влечет за собой неблагоприятные последствия для нарушителя.

Под дисциплинарной ответственностью понимается обязанность работника отвечать за совершенное виновное противоправное невыполнение или ненадлежащее выполнение своих трудовых обязанностей (за дисциплинарный проступок) и, следовательно, получить соответствующие неблагоприятные последствия, которые предусмотрены санкциями норм трудового права. И подразделяется дисциплинарная ответственность на общую и специальную.

Из смысла определения дисциплинарного проступка данного в части 1 статьи 192 ТК РФ можно выделить следующие основные признаки:

- действия или бездействие работника, которые определены в законе как неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей;
- наличие вины — обязательный признак дисциплинарного проступка (ответственность наступает исключительно за совершение виновных действий, или за бездействие);

– неисполнение или ненадлежащее исполнение работником именно трудовых обязанностей (не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности работник, например, за нарушение правил поведения в общественных местах или за нарушение правил дорожного движения т. п.);

– наличие обстоятельств, позволяющих применение дисциплинарного взыскания.

Отличается дисциплинарная ответственность от других видов юридической ответственности, тем, что она направлена на сохранение дисциплины в рамках служебного подчинения.

Содержание дисциплинарного проступка состоит из совокупности юридических признаков юридического состава, а именно наличие субъекта, субъективной стороны, объективной стороны, объекта.

Субъектом дисциплинарной ответственности может выступать только физическое лицо, связанное с руководителем учреждения отношениями подчиненности. Понятие требует наличия трудового или служебного процесса, поэтому можно сделать вывод, что субъектом считается лицо, участвующее в административном коллективе. Но, есть и исключения. Так, к дисциплинарной ответственности может быть привлечен студент, проживающий в общежитии, предоставленном образовательным учреждением. К ней привлекаются и военнослужащие и даже нарушители экологической среды.

Объектом дисциплинарного правонарушения следует считать то, на что посягает нарушитель – внутренняя трудовая дисциплина, имущество учреждения и т.д.). К объективной стороне принято относить любое действие (бездействие), противоречащее закону, наступивший вред, а также их связь.

Проанализировав и изучив данную тему, была выявлена проблема, заключающаяся в неграмотном применении работодателями норм Трудового законодательства. Работодателю не всегда в полном объеме удается доказать вину работников, это связано с тем, что в трудовом договоре или в должностной инструкции, как правило, не прописывается детальный

перечень обязанностей работников, работодатели не исполняют обязанность по доказыванию совершения работниками дисциплинарного проступка.

Также, зачастую работодателю не удается в правильном порядке применить меры дисциплинарного взыскания. Это проявляется в несоблюдении сроков привлечения к дисциплинарной ответственности. Данный факт является большим «пробелом» со стороны работодателя, потому что выявляет его правовую неграмотность.

В соответствии с установленной проблемой следует предложить некоторые пути ее решения:

- организациям (работодателям) необходимо внимательно разрабатывать и применять локальные нормативные акты, регулирующие дисциплину труда и порядок применения мер дисциплинарных взысканий.

- в Трудовой кодекс следует внести отдельную статью, учитывающую обстоятельства при наложении дисциплинарного взыскания.

Данная статья должна содержать следующие положения: вина работника, обстоятельства совершения проступка, тяжесть совершенного проступка.

- для предотвращения нарушений трудовой дисциплины работниками, работодателям рекомендуется проводить внеплановый инструктаж по охране труда, посвященный правилам внутреннего трудового распорядка и ответственности за нарушение данных правил.

Таким образом, цели и задачи, поставленные в начале работы, были достигнуты.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты

Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (в ред. от 21.07.2014) // Российская газета. 1993. 25 дек.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. // Российская газета. 2001. 31 дек.

Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" // Российская газета. 2004. 31 июля.

Федеральный закон от 28.12.2010 № 403-ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации». // Российская газета. 2010. 30 дек.

Указ Президента Российской Федерации от 14 октября 2012 года № 1377 «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>. 2012. 16 окт.

Судебная практика

ООО «Юрспектр» URL: <https://ilex.by/distsiplinarnaya-otvetstvennost-rabotnikov-momenty-iz-sudebnoj-praktiki/>

Решение районного суда от 01.03.2018
URL: <https://ilex.by/distsiplinarnaya-otvetstvennost-rabotnikov-momenty-iz-sudebnoj-praktiki>.

Определение судебной коллегии по гражданским делам областного суда от 06.06.2018 URL: <https://ilex.by/distsiplinarnaya-otvetstvennost-rabotnikov-momenty-iz-sudebnoj-praktiki>.

Решение районного суда от 28.04.2016

URL: <https://ilex.by/distsiplinarnaya-otvetstvennost-rabotnikov-momenty-iz-sudebnoj-praktiki>.

Определение судебной коллегии по гражданским делам областного суда от 14.07.2016 URL: <https://ilex.by/distsiplinarnaya-otvetstvennost-rabotnikov-momenty-iz-sudebnoj-praktiki>.

Определение судебной коллегии по гражданским делам областного суда от 13.07.2017 URL: <https://ilex.by/distsiplinarnaya-otvetstvennost-rabotnikov-momenty-iz-sudebnoj-praktiki>.

Решение районного суда от 20.12.2017 г.

URL: <https://ilex.by/distsiplinarnaya-otvetstvennost-rabotnikov-momenty-iz-sudebnoj-praktiki>.

Определение судебной коллегии по гражданским делам областного суда от 15.05.2018 URL: <https://ilex.by/distsiplinarnaya-otvetstvennost-rabotnikov-momenty-iz-sudebnoj-praktiki>.

Решение по делу №2-2339\2017 от 6 сентября 2017 года г. Барнаул
URL: <http://sud-praktika.ru/precedent/445673.html>

Решение по делу № 2-2931\17 от 06 сентября 2017 года
Первореченский районный суд г. Владивостока URL: <http://sud-praktika.ru/precedent/445673.html>

Решение по делу № 2-3274/17 от 12 октября 2017 года Засвияжский районный суд URL: <http://sud-praktika.ru/precedent/445673.html>.

Литература

Абраменко Г.И. Гражданский процесс: электронное учебное пособие / Абраменко Г. И.; М-во образования и науки Российской Федерации, Негос. Образовательное учреждение высш. проф. образования «Северо-Кавказский гуманитарно-технический инт». Ставрополь: СевКавГТИ, 2017. 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник/ Амаглобели Н.Д., Гасанов К.К., Рассолов И.М. / М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014.— 503 с.

Булавкин А.А. Понятие и значение дисциплинарной ответственности // Вестник Северо-Кавказского гуманитарного института. 2014. № 2 (10).

Востриков П.П. Основы трудового права: учебное пособие для бакалавров / П.П. Востриков. Нижний Новгород: Нижегородский ин-т упр.-фил. РАНХиГС, 2015. 300 с.

Горохов Б.А. Трудовые споры: чему не учат студентов / Б.А. Горохов. Москва: Проспект, 2016. 149 с.

Гусов К.Н. Заключение трудового договора (вопросы теории и практики): научнопрактическое пособие / К.Н. Гусов, О.Б. Зайцева. Москва: Проспект, 2016. 240 с.

Дзгоева-Сулейманова, Ф.О. Трудовое право в вопросах и ответах [Электронный ресурс]: учебное пособие. — Электрон. дан. — М.: Проспект, 2014.

Егорова О.А. Настольная книга судьи по трудовым делам / О.А. Егорова, Ю.Ф. Беспалов. Москва: Проспект, 2015. 248 с.

Зарипова З.Н. Трудовое право России: краткий курс / З.Н. Зарипова, В.А. Шавин. Москва: Юрлитинформ, 2014. 287 с.

Карпенко О.И. Дисциплинарная ответственность работника в трудовом праве: понятие и виды [Электронный ресурс] : Дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. – М.: РГБ, 2013 (Из фондов Российской Государственной библиотеки).

Конституционные основы трудового права и права социального обеспечения: состояние и перспективы: сборник докладов / Московский гос. юридический ун-т им. *О.Е. Кутафина* (МГЮА), Секция теории государства и права; отв. ред. *Э.Г. Тучкова, К.Д. Крылов*. Москва: Проспект, 2016.

Конституционные основы трудового права и права социального обеспечения: состояние и перспективы: сборник докладов / отв. ред. Э.Г. Тучкова, К.Д. Крылов. Москва: Проспект, 2016.

Лютов Н.Л. Эффективность норм международного трудового права: монография / Н.Л. Лютов. Москва: Проспект, 2014. 321 с.

Научные новации трудового права и права социального обеспечения: [сборник] / Московский гос. юридический ун-т им. О.Е. Кутафина (МГЮА), Московское о-во трудового права и права социального обеспечения; [отв. ред. К.Д. Крылов, Е.Г. Тучкова, О.А. Шевченко]. Москва: [б. и.], 2016.

Никонов Д.А., Стремоухов А.В. Трудовое право: Курс лекций. – М.: Норма, 2007. – (Курс лекций для студентов юридических вузов и факультетов). 432 с.

Обухова Г.Н. Проблемы правового регулирования процедуры привлечения работника к дисциплинарной ответственности // Вестник Омского университета. 2012. № 3 (32).

Офман Е.М. Трудовое право: учебно-методический комплекс для студентов очной и заочной форм обучения, направление подготовки 030900.62 Юриспруденция. Челябинск: Российская акад. правосудия, Уральский фил., 2016. 175 с.

Петров А.Я. Трудовые споры: вопросы теории и судебная практика: учебнопрактическое пособие / А.Я. Петров. Москва: Проспект, 2016.

Потапова А.А. Трудовое право: конспект лекций / А.А. Потапова. Москва: Проспект, 2014. 149 с.

Резепова В.Е. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие для ССУЗов/ Резепова В.Е., Захарова Н.А., Захарова Ю.Б. Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015. - 145 с.

Судебная практика по трудовым спорам / сост. Г. А. Агафонова и др. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Проспект, 2016.

Текст редакции от 24.11.2015 опубликован в издании «Официальные документы в образовании» № 12-14 апрель-май 2016.

Трудовое право России. Практикум: Учеб. пособ. / отв. ред. *И.К. Дмитриева, А.М. Куренной*. – 2-е изд., перераб. и дополн. – М. : Юстицинформ; издательский дом «Правоведение», 2011.– (Серия «Образование»). – 792 с.

Трудовое право России: Учебник / Отв. ред.: заслуженный деятель науки Российской Федерации, доктор юридических наук, профессор *Ю.П. Орловский* и доктор юридических наук *А.Ф. Нуртдинова*. – 3-е изд. – М.: Юрид. фирма «КОНТРАКТ»: «ИНФА-М», 2011. – VIII, 648 с.

Трудовое право: учеб. *Н. А. Бриллиантова [и др.]*: под ред. *О.В. Смирнова, И.О. Снигеревой* – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби, 2008. – 600 с.

Халиков М.С. Дисциплина труда и управление: учебно-методическое пособие для бакалавров / *М.С. Халиков, А.И. Усов*. Москва: МАКС-Пресс, 2016. 180 с.