

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

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА

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

Идентификационный код ВКР: 362

Екатеринбург 2016

Министерство образования и науки 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
« ____ » _____ 2016 г.

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА

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

Идентификационный код ВКР: 362

Исполнитель: студент группы ПВД-411	_____	П.А. Семенова
	<i>(подпись)</i>	
Руководитель: канд. юрид. наук, доцент	_____	А.А. Воронина
	<i>(подпись)</i>	
Нормоконтролер: ст. преподаватель	_____	К.А. Игишев
	<i>(подпись)</i>	

Екатеринбург 2016

СОДЕРЖАНИЕ	
ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ.....	5
1.1 Понятие и значение дисциплины труда.....	5
1.2 Понятие дисциплинарной ответственности и ее виды	10
2. ОСНОВАНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ И ВИДЫ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ	14
2.1 Понятие дисциплинарного проступка	14
2.1 Виды дисциплинарных взысканий.....	17
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ ПО ТЕМЕ ВКР23	
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	45
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	47

ВВЕДЕНИЕ

Самая важная деятельность в жизни человека – это трудовая деятельность. Реализовав себя в трудовой деятельности, построив свою карьеру, человек чувствует удовлетворение, радость и счастье. Ведь он приносит пользу не только себе, но и обществу.

Трудовые отношения между работником и работодателем начинаются с заключения трудового договора. Именно в этот момент работник берет на себя ответственность по соблюдению трудовой дисциплины у конкретного работодателя. В какой бы организации ни работал человек, он должен соблюдать трудовую дисциплину. Из этого следует, что на протяжении всей жизни, состоя в трудовых отношениях, люди должны соблюдать требования трудовой дисциплины и правила внутреннего трудового распорядка.

За несоблюдение трудовой дисциплины, то есть при совершении дисциплинарного проступка, работник должен ответить за свои поступки, а значит, понести дисциплинарную ответственность.

Исследование дисциплинарной ответственности работника будет актуально всегда, потому что всегда будут иметь место трудовые отношения. Условия труда будут меняться, и порядок применения мер дисциплинарного взыскания, соответственно, тоже.

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.

¹ «Российская газета». 1993. 25 дек.

² «Российская газета». 2001. 31 дек.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

1.1 Понятие и значение дисциплины труда

Совместная деятельность людей всегда требует четкой организации, подчинения всех участников трудового процесса установленным правилам. Значение трудовой дисциплины трудно переоценить, поскольку от нее в значительной степени зависят результаты работы любого коллектива.

Укрепление дисциплины и порядка в трудовых коллективах не требует никаких капиталовложений и затрат. В то же время оно приносит большой экономический эффект: резко повышает производительность, качество и культуру труда, снижает потери и непроизводительные затраты рабочего времени¹.

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. Следует иметь в виду, что «трудовая дисциплина» и «дисциплина труда» рассматриваются как идентичные понятия.

В науке трудового права трудовая дисциплина рассматривается в трех аспектах:

- как принцип трудового права;
- как самостоятельный институт трудового права;
- как элемент трудового правоотношения².

Дисциплина труда – это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации (ст. 189 ТК).

¹ *Магницкая Е. В., Евстигнеев Е. Н.*; Трудовое право. 2-е изд., перераб. и доп. – СПб, 2009. – 224с.: ил. – (Серия «Краткий курс»). С. 157.

² *Гейхман В. Л.* Трудовое право. Практикум : учебное пособие для вузов / под. ред. В. Л. Гейхмана, И. К. Дмитриевой. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ИД Юрайт, 2014 – 290 с. – Серия : Бакалавр. Базовый курс. С. 217.

В.М. Лебедев и А.А. Беленин, анализируя предложенные в науке трудового права определения, выделяют основные составляющие понятия дисциплина труда:

- установленная система норм внутреннего трудового распорядка организации;
- фактическое поведение субъектов;
- обязанность соблюдать действующие в организации нормы;
- обеспечение соблюдения внутреннего трудового распорядка организации.

Все эти элементы взаимосвязаны и действуют только в системе, нельзя допускать выпадения хотя бы одного звена¹.

Соблюдение в процессе работы трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка является элементом трудового отношения работника с работодателем. Поступление на работу и заключение трудового договора предполагают принятие на себя работником обязательства соблюдать дисциплину труда. Это вытекает из определения трудового договора (ст. 56 ТК), закрепляющего обязанность работника выполнять трудовую функцию с подчинением внутреннему трудовому распорядку. Таким образом, для каждого работника, заключившего трудовой договор, обязанность соблюдать трудовой распорядок и дисциплину труда вытекает из закона, а не из соглашения сторон².

В соответствии с ч. 3 ст. 37 Конституции Российской Федерации, каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. В связи с этим положением, трудовую дисциплину можно рассматривать как одно из условий труда. То есть работодатель, заключая с работником трудовой договор, берет на себя обязанность по

¹ Дворецкий А.В., Гаврилова А.О. Некоторые аспекты понимания термина «Дисциплина труда» // Вестник Омской юридической академии. 2012. № 1 (18). С. 90.

² Магницкая Е. В., Евстигнеев Е. Н. Трудовое право. 2-е изд., перераб. и доп. – СПб, 2009. – 224с.: ил. – (Серия «Краткий курс»). С. 158.

обеспечению условий труда для работника. Условия труда обеспечиваются работодателем, когда он укрепляет трудовую дисциплину в коллективе.

В целях создания условий для соблюдения работниками данной организации дисциплины труда работодатель должен разработать локальные нормативные акты, содержащие правила поведения работников в процессе труда, а именно: должностные инструкции, графики сменности (графики выходов на работу), график отпусков и др.

Нормативные акты, регулирующие внутренний трудовой распорядок можно разделить на три группы:

- нормы общего значения – Трудовой кодекс РФ, Указы Президента РФ, постановления Правительства РФ;

- нормативные правовые акты, учитывающие особенности производства (оказания услуг) и организации труда в отдельных отраслях экономики (Уставы и Положения о дисциплине, действующие для отдельных категорий работников в ряде отраслей экономики). В соответствии с ч. 5 ст. 189 ТК РФ Уставы и Положения о дисциплине для отдельных категорий работников должны устанавливаться федеральными законами. Впредь до утверждения соответствующих законов действуют ранее утвержденные соответствующими органами управления Уставы и Положения;

- локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

Одним из основных локальных нормативных актов, обеспечивающих дисциплину труда, являются Правила внутреннего трудового распорядка, с которыми работодатель обязан ознакомить работника, как и с другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, под роспись¹.

В ч. 4 ст. 189 ТК РФ правила внутреннего трудового распорядка организации определены как локальный нормативный акт,

¹ Трудовое право России / Отв. ред. К.Н.Гусов. Учебник. М.: Изд-во Проспект, 2012. – 548 с. С. 361.

регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами 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.

Актуальность правил внутреннего трудового распорядка проявляется в том, что это основной локальный нормативный акт, регулирующий с одной стороны, общие взаимоотношения между работодателем и работником, с другой – вопросы трудовой дисциплины.

Разработка и внедрение в организациях правил внутреннего трудового распорядка необходимы, во-первых, для создания требуемых условий для высокопроизводительного труда работников, во-вторых, для воспитания у них добросовестного отношения к труду¹.

В соответствии со ст. 190 ТК РФ, правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, и, как правило, являются приложением к коллективному договору.

В соответствии со ст. 40 ТК РФ, коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Таким образом, дисциплина труда регулируется как законодательством, так и локальными нормативными актами, принимаемыми работодателями и учитывающими специфику их деятельности. При этом последние не должны содержать положения, противоречащие действующему законодательству.

¹ *Мироненко Е.С.* Правила внутреннего трудового распорядка как локальный нормативный правовой акт // Вопросы территориального развития. 2014. № 6 (16). С. 5.

Положения и уставы о дисциплине разрабатываются на основе Трудового кодекса и других нормативных актов и также не могут им противоречить. Они определяют особые условия и требования к соблюдению дисциплины работниками соответствующей отрасли. Действие уставов распространяется на определенные в них категории работников. В них устанавливаются:

- основные обязанности работников, подпадающих под действие положения или устава о дисциплине;
- меры поощрения, их виды, порядок применения; полномочия должностных лиц по применению поощрений;
- меры дисциплинарного взыскания, учитывающие специфику отрасли; порядок их наложения и компетенция должностных лиц по их применению.

Примером такого устава является «Дисциплинарный устав органов внутренних дел Российской Федерации», утвержденный Указом Президента Российской Федерации 14 октября 2012 г. № 1377¹.

Данный устав обязателен для исполнения сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации и определяет следующие положения:

- сущность служебной дисциплины в органах внутренних дел Российской Федерации;
- обязанности сотрудников по соблюдению и поддержанию служебной дисциплины;
- обязанности и права руководителей (начальников) по поддержанию служебной дисциплины;
- обязательность исполнения приказов и распоряжений руководителя (начальника);
- порядок применения мер поощрения;
- порядок наложения и исполнения дисциплинарных взысканий;

¹ Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>. 16.10.2012.

- порядок учета мер поощрения и дисциплинарных взысканий;
- порядок обжалования дисциплинарных взысканий.

Трудовая дисциплина обеспечивается, прежде всего, методами убеждения, воспитательного воздействия на работников, а также поощрением за добросовестный труд. Вместе с тем определенную роль в укреплении дисциплины играют меры принуждения – применение к недобросовестным работникам дисциплинарных взысканий вплоть до увольнения с работы¹.

1.2 Понятие дисциплинарной ответственности и ее виды

Дисциплинарная ответственность рассматривается в правовой науке как одна из форм принуждения, применяемого уполномоченными должностными лицами (органами) к лицам, совершившим дисциплинарное правонарушение, и влекущего неблагоприятные последствия для нарушителя.

Так, в отличие от других видов юридической ответственности, дисциплинарная направлена на обеспечение дисциплины в основном в рамках служебного подчинения.

Необходимо отметить, что обычно меры дисциплинарной ответственности применяются не «надведомственными» органами (судом, арбитражем, инспекциями и т.д.), а органами (должностными лицами) организаций, учреждений, предприятий, где работает нарушитель дисциплины, либо вышестоящим органом (должностным лицом)².

Как показывает практика, факты незаконного привлечения работников к дисциплинарной ответственности встречаются нередко. Это подчас порождает негативное отношение граждан к исполнению своих трудовых

¹ *Магницкая Е. В., Евстигнеев Е. Н.*; Трудовое право. 2-е изд., перераб. и доп. – СПб, 2009. – 224с.: ил. – (Серия «Краткий курс»). С. 159

² *Булавкин А.А.* Понятие и значение дисциплинарной ответственности // Вестник Северо-Кавказского гуманитарного института. 2014. № 2 (10). С. 96.

обязанностей, а со стороны работодателей – сокрытие фактов наказания, что в конечном счете приводит к снижению правовых гарантий работников. В значительной мере это объясняется слабой разработкой в теории и законодательстве процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности и в целом дисциплинарного процесса¹.

Дисциплинарная ответственность – обязанность работника ответить за виновное противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей (за дисциплинарный проступок) и претерпеть соответствующие неблагоприятные последствия, предусмотренные санкциями норм трудового права².

Дисциплинарную ответственность принято рассматривать в двух аспектах.

Первый аспект представляет собой правовое установление дисциплинарной ответственности включающейся в состав правового института «дисциплина труда» и означает определенную реакцию государства на правонарушение в сфере трудовых отношений, потенциальную возможность применения к нарушителю мер дисциплинарного взыскания, указанных в законодательстве.

Второй аспект представляет собой последствие неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей конкретным работником и заключается в применении санкций к нарушителю трудовой дисциплины и их реализации.

В этом аспекте дисциплинарная ответственность, называемая ретроспективной, – это обязанность нарушителя ответить за совершенный дисциплинарный проступок и претерпеть неприятные последствия в виде ограничений личного, организационного или имущественного порядка. Со

¹ *Обухова Г.Н.* Проблемы правового регулирования процедуры привлечения работника к дисциплинарной ответственности // Вестник Омского университета. 2012. № 3 (32). С. 185.

² *Дзгоева-Сулейманова, Ф.О.* Трудовое право в вопросах и ответах [Электронный ресурс]: учебное пособие. — Электрон. дан. — М.: Проспект, 2014. С. 263

стороны работодателя реакция на дисциплинарный проступок заключается в истребовании отчета от нарушителя и применении к нему санкций правовых норм трудового права¹.

Дисциплинарная ответственность работников является одним из видов юридической ответственности за неправомерное поведение. Помимо дисциплинарной существуют уголовная, административная, гражданско-правовая и материальная ответственность.

Дисциплинарную ответственность следует отличать от административной, которая наступает за совершение лицом административного проступка, т. е. за нарушение установленных полномочными органами государственного управления общеобязательных правил поведения (например, Правил дорожного движения, противопожарных правил, правил по технике безопасности и т. п.). Административная ответственность (обычно в виде штрафа) применяется органами или лицами, с которыми нарушитель не связан отношениями подчинения по работе или службе (например, органами полиции, инспекторами труда и др.)².

Видами дисциплинарной ответственности являются:

– общая дисциплинарная ответственность, именуемая иногда дисциплинарной ответственностью по правилам внутреннего трудового распорядка;

Общая дисциплинарная ответственность распространяется на всех работников, которые состоят в трудовых отношениях.

– специальная дисциплинарная ответственность, регулируемая уставами и положениями о дисциплине, устанавливаемыми федеральными законами (ч. 2 ст. 192 ТК РФ).

¹ Булавкин А.А.; Журнал «Вестник Северо-Кавказского гуманитарного института», выпуск № 2 (10), 2014. Статья «Понятие и значение дисциплинарной ответственности». – С. 96.

² Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник/ Амаглобели Н.Д., Гасанов К.К., Рассолов И.М. / М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014.— 503 с. С. 297

Специальная дисциплинарная ответственность распространяется только на отдельные категории работников (например, на работников морских судов, государственных гражданских служащих).

Указанные виды дисциплинарной ответственности регламентируются различными нормативными правовыми актами, различаются субъектами, по отношению к которым они применяются, и мерами дисциплинарного взыскания. Кроме того, специальная дисциплинарная ответственность характеризуется более широким понятием дисциплинарного проступка и несколько отличным от общей дисциплинарной ответственности порядком применения дисциплинарных взысканий. Указанные различия обусловлены спецификой трудовой функции работников отдельных отраслей экономики, на которых распространяется специальная дисциплинарная ответственность, а также особенностями условий труда в этих отраслях¹.

¹ Гейхман В. Л. Трудовое право. Практикум : учебное пособие для вузов / под. ред. В. Л. Гейхмана, И. К. Дмитриевой. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ИД Юрайт, 2014 – 290 с. – Серия : Бакалавр. Базовый курс. С. 220

2. ОСНОВАНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ И ВИДЫ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ

2.1 Понятие дисциплинарного проступка

Основанием дисциплинарной ответственности в трудовом праве является дисциплинарный проступок. В соответствии со ст. 192 ТК РФ, дисциплинарный проступок – это неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей выражается в действии (бездействии) работника.

Действие (бездействие) работника является нарушением трудовой дисциплины лишь при одновременном наличии трех условий:

- если действие (бездействие) является противоправным (например, не может считаться нарушением трудовой дисциплины отказ работника выполнять распоряжение работодателя о переводе на другую постоянную работу, так как в соответствии со ст. 72 ТК РФ такой перевод может иметь место 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.

¹ Трудовое право: учеб. / Н. А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби, 2008. – 600 с. С. 457

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)¹, 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 ответственности².

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

¹ Текст редакции от 24.11.2015 опубликован в издании «Официальные документы в образовании» № 12-14 апрель-май 2016.

² Никонов Д.А., Стремоухов А.В. Трудовое право: Курс лекций. – М.: Норма, 2007. – 432 с. – (Курс лекций для студентов юридических вузов и факультетов). С. 293

Во-первых, дисциплинарный проступок не является общественно опасным деянием, так как общественно опасным деянием признается лишь преступление, то есть деяние, запрещенное УК РФ (ст. 14). Дисциплинарный проступок представляет собой нарушение внутреннего трудового распорядка конкретной организации, которое причинило то или иной вред работодателю.

Во-вторых, дисциплинарный проступок может совершаться только работниками, состоящими в трудовых правоотношениях с данным работодателем. Для признания нарушения трудовых обязанностей дисциплинарным проступком работник должен обладать трудовой правоспособностью и деликтоспособностью, то есть способностью нести личную ответственность за совершенное правонарушение.

В-третьих, дисциплинарный проступок выражается в противоправном и виновном неисполнении или ненадлежащем исполнении работником своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, нормативными актами, регулирующими внутренний трудовой распорядок, и другими нормами трудового права. Противоправность поведения, как отмечалось в юридической литературе, не обязательно должна быть связана с выполнением только трудовой функции. Примером противоправного поведения работника могут быть прогулы, опоздания, появление на работе в нетрезвом состоянии, невыполнение норм труда, изготовление недоброкачественной продукции, участие в незаконной забастовке.

В-четвертых, ответственность за дисциплинарный проступок наступает, как правило, перед работодателем данной организации или же перед вышестоящим органом. При этом дисциплинарный проступок влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания, а при причинении ущерба имуществу работодателя – материальной ответственности в установленном порядке¹.

¹ Карпенко О.И. Дисциплинарная ответственность работника в трудовом праве: понятие и виды [Электронный ресурс] : Дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. – М.: РГБ, 2003 (Из фондов Российской Государственной библиотеки). С. 57-58

Как и любое другое правонарушение, состав дисциплинарного проступка содержит следующие элементы: субъект, субъективная сторона, объект, объективная сторона¹.

Объект дисциплинарного проступка – то, на что посягает нарушитель (внутренний трудовой распорядок, имущество организации).

Объективная сторона дисциплинарного проступка – противоправные действия (бездействия), вредные последствия и причинная связь между этими действиями (бездействиями) и наступившими вредными последствиями.

Субъект дисциплинарного проступка – работник, который состоит в конкретных трудовых правоотношениях с работодателем и нарушивший трудовую дисциплину.

Субъективная сторона дисциплинарного проступка содержит вину, выражаемую в форме умысла и неосторожности².

2.1 Виды дисциплинарных взысканий

В соответствии со ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям³.

Трудовое законодательство РФ не дает конкретного представления о первых двух видах дисциплинарных взысканий. Скорее всего, это связано с

¹ 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. – 792 с. – (Серия «Образование»). С. 546

² 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. С. 94

³ Там же. С. 94.

тем, что данные дисциплинарные взыскания применяются к работникам за менее тяжкие дисциплинарные проступки и являются менее строгими мерами дисциплинарного воздействия.

Несмотря на отсутствие понятий и представлений о замечании и выговоре, можно сделать вывод о том, что данные дисциплинарные взыскания применяются в соответствии с положениями ст. 192-194 ТК РФ. Также как и увольнение по соответствующим основаниям.

Наиболее строгой и крайней мерой взыскания за нарушение трудовой дисциплины является увольнение по соответствующим основаниям. Первоначальная редакция ст. 192 ТК РФ не определяла, о каких именно основаниях идет речь. Однако этот пробел был устранен Федеральным законом от 30 июня 2006 г. Данный закон установил перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, рассматриваемых как применение к работнику крайней меры дисциплинарной ответственности в виде увольнения за совершенный им дисциплинарный проступок. Необходимо учитывать, что этот перечень был дополнен в 2008 году в связи с появлением в Трудовом кодексе РФ гл. 54.1, регламентирующей особенности регулирования труда спортсменов и тренеров¹.

В соответствии со ст. 192 ТК РФ, к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным:

– п. 5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), п. 6 (однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей), п. 9 (принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего

¹ 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. – 792 с. – (Серия «Образование»). С. 548

за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации), или п. 10 (однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей) ч. 1 ст. 81 ТК РФ;

- п. 1 ст. 336 ТК РФ (повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность);

- ст. 348.11 ТК РФ (дополнительные основания прекращения трудового договора со спортсменом);

- п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя);

- п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если

указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя);

- п. 8 (совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы) ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный поступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

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

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

Перечень дисциплинарных взысканий, предусмотренный ст. 192 ТК, не является исчерпывающим. Федеральным законом, уставом или положением о дисциплине, установленным федеральным законом, для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания.

Например, согласно ст. 57 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ¹, за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или

¹ «Российская газета». № 162. 31.07.2004.

ненадлежащее исполнение гражданским служащим по его вине возложенных на него служебных обязанностей, представитель нанимателя имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- предупреждение о неполном должностном соответствии;
- увольнение с гражданской службы по основаниям, установленным п. 2, п.п. «а» - «г» п. 3, пунктами 5 и 6 ч. 1 ст. 37 Федерального закона.

Также, в соответствии со ст. 28 Федерального закона «О Следственном комитете Российской Федерации» от 28.12.2010 № 403-ФЗ¹, 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,

¹ «Российская газета». № 296. 30.12.2010.

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 неправомерным².

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, 648 с. – (Высшее образование). – 382 с.

² Там же. С. 384.

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.

1. 17 мая 2016 года Якутский городской суд Республики Саха (Якутия) рассмотрел в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-5809-16 по иску Никитенко А.П. к АО «Энерготрансснаб» об оспаривании дисциплинарного взыскания.

Истец обратился в суд к ответчику с вышеуказанным иском, указав, что приказом № <> от ДАТА истцу за халатное отношение к своим должностным обязанностям и нарушение правил внутреннего трудового распорядка объявлено замечание. С данным приказом истец не согласен, поскольку наказание было наложено без указания на ссылку закона и является необоснованным, считает, что в отношении него со стороны работодателя предвзятое отношение.

Изучив материалы дела, выслушав пояснения сторон, суд приходит к следующему выводу.

Судом установлено, что истец состоит в трудовых правоотношениях с ответчиком, и работает в должности <>.

Унифицированной формы приказа о наложении дисциплинарного взыскания нет. Однако в силу требований ст.192, 193 ТК РФ в приказе должны быть указаны следующие сведения: фамилия, имя, отчество работника; должность работника, к которому применяется взыскание; структурное подразделение, где работает работник; проступок, который совершил работник, со ссылками на нарушенные пункты договора или должностной инструкции и на документы, подтверждающие это нарушение; обстоятельства совершения проступка, степень его тяжести и вины

работника; вид налагаемого дисциплинарного взыскания (замечание или выговор).

Как видно, указания в приказе на нарушение пункта должностной инструкции не имеется. Из текста приказа невозможно установить какие события позволили работодателю сделать вывод о наличии в действиях истца дисциплинарного проступка. Также не отражены в приказе обстоятельства совершения проступка, степени тяжести и вины работника. В приказе отсутствует ссылка на то, что явилось основанием для наложения дисциплинарного взыскания (докладная, акты, объяснительная и т.п.).

Указанные обстоятельства являются безусловным основанием для отмены обжалуемого приказа.

Суд решил:

Приказ АО «Энерготрансснаб» № <> от ДАТА о применении дисциплинарного взыскания в отношении Никитиенко А.П. в виде замечания отменить¹.

2. 19 мая 2016 года Вязниковский городской суд Владимирской области рассмотрел в открытом судебном заседании в городе Вязники гражданское дело № 2- 678/2016 по иску Суровенкова о признании приказа № <> от ДАТА об увольнении незаконным и признании записи № <> в трудовой книжке недействительной, восстановлении на работе в прежней должности.

В обоснование иска указал, что с ДАТА он работал в должности помощника оператора АБЗ СМУ- Дондорстрой-1 Филиала АО «СМУ Дондорстрой». ДАТА он прибыл в отдел кадров филиала, расположенного по адресу <> для оформления очередного отпуска, однако заявление у него не приняли, пояснив, что он и еще двое членов бригады будут уволены. Директор предложил написать им заявление об увольнении по собственному желанию или в противном случае обещал уволить по статье, он отказался это

¹ «Росправосудие». URL: <https://rospravosudie.com/court-yakutskij-gorodskoj-sud-respublika-saxa-yakutiya-s/act-524718269/>

делать, спросил когда должен выйти на работу, ответа на вопрос не последовало. ДАТА по почте он получил уведомление о расторжении трудового договора по ст. 71 ТК РФ. ДАТА он прибыл в отдел кадров, изложил свою позицию по поводу незаконного увольнения. ДАТА было сообщено, что ему отправили чужое уведомление о расторжении трудового договора и предложили написать объяснительную об отсутствии на рабочем месте ДАТА. Обратившись к директору, последним ему было сообщено, что рано или поздно он будет уволен, на просьбы предоставить работу, обусловленную трудовым договором, ему ответили отказом. Он написал заявление с просьбой предоставить копию трудового договора, но инспектор по кадрам ФИО1 отказалась регистрировать заявление и выдать документы. Считает, что он уволен незаконно по п.п. «а» п. 6 ч.1 ст. 81 ТК РФ, им не совершалось каких-либо дисциплинарных проступков.

Судом установлено, что истец работал в СМУ-Дондорстрой -1 Филиала «СМУ Дондорстрой» с ДАТА в должности слесаря КИПиА 6 разряда, затем переведен помощником оператора пульта АБЗ с ДАТА.

Согласно материалам дела, объяснений представителя ответчика, основанием к увольнению истца послужила докладная записка главного инженера ФИО2 от ДАТА, согласно которой Суровенков А.Н. в период с ДАТА по ДАТА отсутствовал на рабочем месте без уважительных причин.

Объяснения истца Суровенкова А.Н. в судебном заседании представитель ответчика ФИО1 не оспаривала, подтвердив, что какого-либо графика работы на месяц на предприятии не составляется, работников с ним не знакомят, работники сами знают когда им нужно выходить на работу в смену.

Кроме того, объяснения истца подтверждаются показаниями свидетелей.

Как следует из представленных ответчиком доказательств, к истцу применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения за отсутствие на рабочем месте с ДАТА по ДАТА приказом № <> от ДАТА, то есть по

истечении месяца со дня обнаружения проступка о котором работодатель узнал из докладной записки главного инженера ДАГА, как пояснила в судебном заседании представитель ответчика. Представитель ответчика также в судебном заседании подтвердила, что с приказом об увольнении Суровенков А.Н. ознакомлен не был, что согласуется с представленными ответчиком доказательствами.

Анализируя изложенное, суд приходит к выводу, что в материалах дела отсутствуют данные о том, что Суровенков А.Н. был ознакомлен с приказом об увольнении, дисциплинарное взыскание к нему было применено с нарушением сроков, установленных ст. 193 ТК РФ.

Согласно пункту 60 постановления Пленума Верховного Суда РФ « О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе.

С учетом изложенного, суд считает, что исковые требования о восстановлении на прежней работе подлежат удовлетворению.

Суд решил:

Исковые требования Суровенкова А.Н. к СМУ-Дондорстрой – 1 Филиалу АО «СМУ – Дондорстрой» о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула – удовлетворить¹.

3. 26 мая 2016 года Борский городской суд Нижегородской области рассмотрел в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-1590/2016 по иску Никитина Д.Ю. к ОАО «ЭЙ ДЖИ СИ Борский стекольный завод» о признании приказа о применении дисциплинарного взыскания к работнику незаконным и его отмене, о взыскании компенсации морального вреда.

¹ «Росправосудие». URL: <https://rospravosudie.com/court-vyaznikovskij-gorodskoj-sud-vladimirskaya-oblast-s/act-524458391/>

Истец Никитин Д.Ю. в обоснование заявленных требований пояснил, что он с ДАТА работал в качестве оператора по установке дополнительных опций 4-го разряда производства на ОАО «ЭЙ ДЖИ СИ Борский стекольный завод».

ДАТА он был ознакомлен с приказом «О применении дисциплинарного взыскания к работнику» № <> от ДАТА ПО «Автостекло» производство АVO Бор об объявлении выговора за нарушение требований инструкций и процедур, а именно производил монтаж молдингов, не осуществляя их прокатку, что является нарушением инструкции, считает объявление выговора незаконным, не оспаривает, что он нарушил инструкцию, но стекла соответствуют требованиям по качеству.

Суд, заслушав стороны, свидетелей, исследовав материалы дела, приходит к следующему:

Из материалов дела следует, что истец Никитин Д.Ю. состоял с ответчиком в трудовых отношениях, с ДАТА, в качестве оператора по установке дополнительных опций 4-го разряда.

Квалификационные требования, должностные обязанности, права и ответственность, а также иные требования к оператору по установке дополнительных опций установлены должностной инструкцией, с которой истец был ознакомлен.

Никитин Д.Ю., работая в смену с <> до <>, производил монтаж молдингов, не осуществляя их прокатку, что является нарушением требований инструкции (п.2.1 «перевернуть стекло внутренней стороной вверх и прокатать молдинг прокаточным роликом по всей длине»).

Из содержания приказа следует, что основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности истца послужили: докладная записка мастера смены, служебная записка оператора, объяснительная (записка) Никитина Д.Ю., копия матрицы поливалентности с подписью Никитина Д.Ю.

Вопреки доводам ответчика, изложенным в возражениях, суд, проанализировав представленные в материалы дела доказательства в совокупности, пришел к выводу о том, что действительно Никитин Д.Ю. производил монтаж молдингов, не осуществляя их прокатку. Как пояснил мастер смены С.С.В., допрошенный в судебном заседании в качестве свидетеля, эти стекла были прокатаны валиком и соответствуют требованиям по качеству.

Ссылка ответчика на то, что нарушение инструкции недопустимо, поскольку это связано с риском для жизни и здоровья конечного потребителя производимой продукции несостоятельна при применении к данной ситуации, поскольку данные действия истца не повлекли никаких негативных последствий для ответчика, что указывает на незначительность данного проступка. Нарушений по качеству продукции не наступило, данный факт подтвердил и истец, ответчиком доказательств опровергающих данный факт суду не представлено.

Исходя из изложенного, суд считает, что приказ о применении дисциплинарного взыскания к работнику от ДАТА в отношении Никитина Д.Ю. об объявлении выговора считает незаконным и подлежащим отмене.

Суд решил:

Признать приказ о применении дисциплинарного взыскания Никитину Д.Ю. от ДАТА об объявлении выговора незаконным и обязать ОАО «ЭЙ ДЖИ СИ Борский стекольный завод» отменить приказ от ДАТА об объявлении выговора Никитину Д.Ю.¹

4. 24 мая 2016 года Судебная коллегия по гражданским делам суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело № 33-3432/2016 по иску Федорука А.П. к ЗАО «Варьеганавтотранс - 2» о разрешении индивидуального трудового спора, по апелляционной жалобе ЗАО «Варьеганавтотранс-2» на

¹ «Росправосудие». URL: <https://rospravosudie.com/court-borskij-gorodskoj-sud-nizhegorodskaya-oblast-s/act-523776900/>

решение Радужнинского городского суда от 26.01.2016 г., которым постановлено: признать незаконным увольнение Федорука А.П. по п.п. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Федорук А.П. обратился в суд с вышеуказанным иском. Требования мотивированы тем, что с ДАТА по ДАТА истец работал <>. Трудовой договор прекращен по п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Считает увольнение незаконным, поскольку ответчиком нарушена процедура увольнения, факт нахождения в алкогольном опьянении не подтвержден. Просит изменить формулировку увольнения на увольнение по инициативе работника, взыскать компенсацию морального вреда <> руб.

Судом постановлено вышеуказанное решение.

В апелляционной жалобе ЗАО «Варьеганавтотранс-2» оспаривает законность и обоснованность решения. Суд необоснованно отклонил докладную записку диспетчера (ФИО)4 о нахождении истца в алкогольном опьянении на работе. (ФИО)4 может дать показания в качестве свидетеля в суде апелляционной инстанции. Кроме того, с истцом по селектору общались заместитель директора (ФИО)5 и начальник диспетчерской службы (ФИО)6, которые также подтвердили алкогольное опьянение работника. Суд не учел, что работодатель не провел медицинское освидетельствование работника во избежание имущественной ответственности перед заказчиком <>. Полагает, что работник мог самостоятельно пройти медицинское освидетельствование для подтверждения отсутствия своей вины.

Проверив материалы дела в пределах доводов апелляционной жалобы и возражений, судебная коллегия не находит оснований для отмены решения.

Из материалов дела следует, что с ДАТА по ДАТА истец работал <> в ЗАО «Варьеганавтотранс-2». Трудовой договор прекращен по п.п. Б п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Разрешая возникший спор, суд первой инстанции правильно установил значимые обстоятельства, надлежаще проверил доводы и возражения сторон и правомерно пришел к изложенным в решении выводам.

Ответчик имел возможность провести в установленном порядке медицинское освидетельствование работника для установления факта нахождения в состоянии опьянения, однако, безосновательно не провел данное освидетельствование работника. Ссылка апелланта на риск его имущественной ответственности перед иным лицом подлежит отклонению в соответствии с п. 38 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2.

Несостоятельным является довод апелланта о том, что истец самостоятельно не прошел медицинское освидетельствование, поскольку обязанность доказывания совершения работником дисциплинарного проступка возложена на работодателя.

С учетом допущенных ответчиком нарушений требований закона при применении к работнику дисциплинарного взыскания, суд первой инстанции правомерно удовлетворил иск.

Судебная коллегия определила:

решение Радужнинского городского суда от 26.01.2016 г. оставить без изменения, апелляционную жалобу - без удовлетворения¹.

5. 25 мая 2016 года Боготольский районный суд Красноярского края рассмотрел гражданское дело № 2-472/2016 по иску Боготольского межрайпрокурора в интересах Клёсовой О.А. о признании распоряжения о привлечении к дисциплинарной ответственности незаконным и его отмене.

Боготольский межрайпрокурор мотивирует требования тем, что по жалобе Клёсовой О.А. проведена проверка, по результатам которой установлено, что распоряжением главы Критовского сельсовета Клёсовой О.А. объявлен выговор за невыполнение устного распоряжения главы сельсовета о подготовке документов к изменению целевого назначения муниципального жилого помещения. Однако согласно должностной

¹ «Росправосудие». URL: <https://rospravosudie.com/court-sud-xanty-mansijskogo-avtonomnogo-okruga-xanty-mansijskij-avtonomnyj-okrug-s/act-524977792/>

инструкции Клёсовой О.А. выполнение устных распоряжений главы к ее служебным обязанностям не относится. В связи с чем, прокурор просит признать незаконным и отменить распоряжение главы Критовского сельсовета от 21.01.2016.

Выслушав стороны, исследовав материалы дела, суд считает исковые требования подлежащими удовлетворению по следующим основаниям.

В приказе о наложении дисциплинарного взыскания должны быть указаны следующие сведения: фамилия, имя, отчество работника, должность работника к которому применяется взыскание, структурное подразделение, где работает работник; проступок, который совершил работник, со ссылками на нарушенные пункты договора или должностной инструкции и на документы, подтверждающие это нарушение; обстоятельства совершения проступка, степень его тяжести и вины работника; вид налагаемого дисциплинарного взыскания (замечание или выговор).

Согласно должностной инструкции муниципального служащего специалиста Критовского сельсовета, в должностные обязанности муниципального служащего входят, в том числе: п. 3.3 Вопросы содержания и использования муниципального жилищного фонда, ведение учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий. С должностной инструкцией Клёсова О. А. была ознакомлена под роспись 19.03.2014 г.

Из содержания распоряжения № <> от 21.01.2016 следует, что Клесова О.А. привлечена к дисциплинарной ответственности в виде выговора за то, что 13 и 14 января 2016 года отказалась выполнять устное распоряжения главы администрации Критовского сельсовета о подготовке документов по переводу жилой квартиры из муниципального жилищного фонда в маневренный фонд.

Однако в данном распоряжении не указано, какие обязанности, возложенные на работника Клесову О.А., трудовым договором или установленные должностной инструкцией, были не исполнены или ненадлежащим образом исполнены Клесовой О.А., поэтому невозможно

установить за какие конкретно действия либо бездействие истец был привлечен к дисциплинарной ответственности. Указанные в приказе формулировки не могут являться основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности, так как работник должен нести ответственность только за конкретный дисциплинарный проступок, при наличии его виновного поведения. Формулировка приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности Клесовой О.А. «отказалась выполнять устное распоряжение главы» не может являться основанием для привлечения ее к ответственности, поскольку данная формулировка не свидетельствует о невыполнении Клесовой О.А. своих должностных обязанностей.

Разделом III должностной инструкции Клёсовой О. А. установлен исчерпывающий перечень трудовых обязанностей последней, согласно которому выполнение устных распоряжений главы Критовского сельсовета к ее служебным обязанностям не относится.

При таких обстоятельствах, суд приходит к выводу о доказанности факта нарушения работодателем прав истца, гарантированных ему в силу ст. 192-193 ТК РФ, в связи с чем, распоряжение главы Критовского сельсовета № <> от 21.01.2016 о привлечении Клёсовой О.А. к дисциплинарной ответственности нельзя признать законным, оно подлежит отмене.

Суд решил:

Исковые требования Боготольского межрайпрокурора в интересах Клёсовой О.А. – удовлетворить.

Признать незаконным и отменить распоряжение главы Критовского сельсовета № <> от 21.01.2016 года о привлечении Клёсовой О.С. к дисциплинарной ответственности в виде выговора¹.

¹ «Росправосудие». URL: <https://rospravosudie.com/court-bogotolskij-rajonnyj-sud-krasnoyarskij-kraj-s/act-525433248/>

Рассмотрим примеры, в которых работодателем были правомерно применены дисциплинарные взыскания.

1. 23 мая 2016 года Кировский районный суд г. Екатеринбурга рассмотрел в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-3299/2016 по иску ОО Профсоюз «Торговое единство» в интересах Волоховой А.В. к ООО «Метро Кэш энд Керри» о признании незаконными и отмене приказов о дисциплинарных взысканиях.

Истица была ознакомлена с приказами о наложении в отношении нее дисциплинарных взысканий в виде замечания и выговора.

Представитель ответчика ООО «Метро Кэш энд Керри» Мурашова С.Ю. против иска возражала, представив соответствующий отзыв. В обосновании своей позиции указала, что истец ознакомлена со своей должностной инструкцией. Просила в иске отказать.

В ООО «Метро Кэш энд Керри» Волохова А. В. занимала должность заместителя руководителя направления в отделе «Торговый зал». Согласно п. 4.56 Приложения к трудовому договору № <> от ДАТА в обязанности руководителя направления входит «Организовывать работу и контролировать выполнение сотрудниками торгового центра требований действующей инструкции компании по обращению с некачественной пищевой продукцией».

В соответствии с абз.2 ИР 06 QA «Обращение с некачественной пищевой продукцией в торговых центрах Метро» списание некачественной продукции путем сканирования проводит Руководитель/Эксперт отдела.

В соответствии с абз.3 ИР 06 QA «Обращение с некачественной пищевой продукцией в торговых центрах Метро»: «Сотрудник Торгового отдела, назначенный Руководителем отдела для проведения закладки (некачественной продукции) в баки, проводит закладку в баки в присутствии дежурного Управляющего торговым залом (в его отсутствие - Руководителя службы безопасности ТЦ), государственного ветеринарного врача ТЦ МЕТРО».

В нарушении установленных локальных актов утилизация товара не произведена, данный факт установлен комиссией и истцом не оспаривался. Порядок наложения взыскания стороной ответчика соблюден – объяснение отобрано, с приказом ознакомили в срок.

В связи с чем, принимая во внимание, что Волохова, указав Черемных Ю. Ю. на обязанность убрать с полки товар с истекшим сроком хранения, в исполнении указания не удостоверялась, суд приходит к выводу, что истец не надлежащим образом осуществляет контроль за выполнением сотрудниками торгового центра требований инструкции ИР 06 QA «Обращение с некачественной пищевой продукцией в торговых центрах Метро».

Учитывая, что факт совершения истцом дисциплинарных проступков установлен, при этом сроки и процедура наложения дисциплинарных взысканий, предусмотренных ст. 193 ТК РФ со стороны ответчика соблюдены, что подтверждено материалами дела, наложенные на истца дисциплинарные взыскания в виде замечания и выговора, соответствуют тяжести проступка. Правовые основания для признания незаконными приказов о наложении дисциплинарных взысканий у суда отсутствуют.

В связи с чем, требования об отмене приказов о наложении дисциплинарных взысканий в виде замечания и выговора подлежат отклонению.

Суд решил:

Исковые требования ООО Профсоюз «Торговое единство» в интересах Волоховой А.В. к ООО «Метро Кэш энд Керри» о признании незаконными и отмене приказов о дисциплинарных взысканиях оставить без удовлетворения¹.

2. 2 июня 2016 года Московский районный суд г. Чебоксары ЧР рассмотрел в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-3729-16

¹ «Росправосудие». URL: <https://rospravosudie.com/court-kirovskij-rajonnyj-sud-g-ekaterinburga-sverdlovskaya-oblast-s/act-525496336/>

по иску Сергеева А.С. к УФССП по ЧР - Чувашии об отмене дисциплинарного взыскания.

Сергеев А.С. работает <>. ДАТА, был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора за нарушение порядка ношения форменной одежды. С приказом о дисциплинарном взыскании он не согласен. Просит отменить дисциплинарное взыскание.

Представитель ответчика, УФССП по ЧР, Вассиярова Н.Б., действующая на основании доверенности, иск не признала и показала, что ДАТА проводился комплексный зачет, Сергеев А.С. прибыл на него в неустановленной одежде. В отношении него была проведена служебная проверка. Было взято объяснение. До выговора Сергеев А.С. был также привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания.

Суд, выслушав объяснения сторон, свидетеля, ознакомившись с материалами гражданского дела, приходит к следующему.

ДАТА в ходе проведения комплексного зачета было установлено прибытие Сергеева А.С. с нарушением форменной одежды - на головном уборе была закреплена кокарда неустановленного образца, на зимней куртке отсутствовали наплечные знаки различия в соответствии с классным чином.

ДАТА приказом № <> УФССП по ЧР была назначена служебная проверка в отношении Сергеева А.С. в связи с нарушением требований п.1.4 приказа ФССП России от 30.05.2011г. №255 «О порядке ношения форменной одежды судебными приставами и иными должностными лицами ФССП России».

По результатам проверки ДАТА приказом № <> УФССП по ЧР Сергееву А.С., был объявлен выговор.

В соответствии с ч. 1 ст. 15 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» гражданский служащий обязан в том числе исполнять должностные обязанности в соответствии с должностным регламентом; исполнять

поручения соответствующих руководителей, данные в пределах их полномочий, установленных законодательством Российской Федерации.

В соответствии с п. 5 ст. 4 Федерального закона от 21.07.1997 № 118-ФЗ «О судебных приставах», судебные приставы и иные должностные лица ФССП при исполнении служебных обязанностей носят форменную одежду, имеют знаки различия и эмблему, образцы и (или) описание которых, а также нормы обеспечения форменной одеждой утверждаются Правительством Российской Федерации.

Приказом ФССП РФ от ДАТА утвержден Порядок ношения форменной одежды судебными приставами и иными должностными лицами Федеральной службы судебных приставов, в соответствии с п. 1.2 которого, форменная одежда носится при исполнении служебных обязанностей. Кроме того п.1.4 Порядка установлен запрет ношения предметов форменной одежды, знаков отличия неустановленных образцов.

При таких обстоятельствах, Сергеевым А.С. был нарушен порядок ношения форменной одежды.

Порядок привлечения истца к дисциплинарной ответственности УФССП по ЧР нарушен не был, приказ о дисциплинарной ответственности был принят уполномоченным лицом. Сроки привлечения к дисциплинарной ответственности ответчиком нарушены не были.

Несмотря на незначительную тяжесть проступка при применении дисциплинарного взыскания в виде выговора, определяющее значение имело предшествующее поведение Сергеева А.С. Приказом УФССП по ЧР № <> от ДАТА Сергеев А.С. был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания за нарушение ДАТА, ДАТА, ДАТА, ДАТА, ДАТА Должностного регламента, выразившееся в неудовлетворительной работе по обеспечению установленного порядка деятельности судов.

Суд решил:

В удовлетворении требований Сергеева А.С. к УФССП по ЧР-Чувашии об отмене дисциплинарного взыскания в виде выговора по приказу № <> от ДАТА отказать¹.

3. 20 мая 2016 года Судебная коллегия по гражданским делам Вологодского областного суда рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело № 33-2551/2016 по апелляционной жалобе Хабаровой Л. В. на решение Великоустюгского районного суда Вологодской области от ДАТА, которым исковые требования Хабаровой Л. В. к БУЗ ВО «Великоустюгская ЦРБ» о снятии дисциплинарного взыскания, взыскании стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ и компенсации морального вреда - оставлены без удовлетворения.

В обоснование заявленных требований истец указала, что с ДАТА по настоящее время работает в БУЗ ВО «Великоустюгская ЦРБ» в должности заведующей Аристовским фельдшерско-акушерским пунктом (ФАП). Приказом главврача данной больницы от ДАТА № <> по результатам проверки деятельности ФАП на истца было наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

Представитель ответчика БУЗ ВО «Великоустюгская ЦРБ» по доверенности Овечкина Э.В. с требованиями не согласилась, суду пояснила, что дисциплинарный проступок, совершенный истцом, доказан соответствующим актом проверки работы данного ФАП комиссии от ДАТА, порядок применения дисциплинарного взыскания при издании оспариваемого приказа администрацией ЦРБ был соблюден, просила в иске отказать.

Из должностной инструкции заведующего фельдшерско-акушерским пунктом, утвержденной главным врачом БУЗ ВО «Великоустюгская ЦРБ»

¹ «Росправосудие». URL: <https://rospravosudie.com/court-moskovskij-rajonnyj-sud-g-cheboksary-chuvashskaya-respublika-s/act-524849857/>

ДАТА (Хабарова Л.В. ознакомлена с данной инструкцией под роспись ДАТА), усматривается, что заведующий ФАП должен знать основы законодательства РФ о здравоохранении, нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность учреждений здравоохранения, лекарственного обеспечения населения и ЛПУ, скорой и неотложной медицинской помощи, несет ответственность за своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства, нормативно-правовых актов по своей деятельности.

В ходе проверки, проведенной ДАТА работниками организационно-методического отдела данной больницы, в лице заведующей отделом Трусовой Н.Ф., фельдшеров Усовой А.М., Румянцевой О.А., юрисконсульта Ковалева А.Н., в присутствии фельдшера фельдшерско-акушерского пункта д. Аристово Истоцкой Н.В. (заведующая ФАП Хабарова Л.В. на момент проверки отсутствовала) были обнаружены в процедурном кабинете в шкафу для хранения медикаментов и в чемодане (дипломате) для оказания неотложной помощи лекарственные препараты и медицинские шприцы с истекшим сроком годности, не во всех проверенных амбулаторных картах и историях развития ребенка имелись письменные согласия пациентов на обработку персональных данных и на медицинское вмешательство.

Принимая во внимание доказанность факта ненадлежащего выполнения истцом своих должностных обязанностей, соблюдение БУЗ ВО «Великоустюгская ЦРБ» порядка и срока наложения дисциплинарного взыскания, а также всех обстоятельств, при которых работником было допущено нарушение требований ведения учетно-отчетной документации, несоблюдение сроков хранения медицинских препаратов, вывод суда первой инстанции о законности оспариваемого приказа о привлечении указанного работника к дисциплинарной ответственности является обоснованным.

Суд решил:

решение Великоустюгского районного суда Вологодской области от ДАТА оставить без изменения, апелляционную жалобу Хабаровой Л. В. – без удовлетворения¹.

4. 5 августа 2015 года Котласский городской суд Архангельской области рассмотрел в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-2975/2015 по иску Баглаева С.А. к ООО <> о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за дни вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование своих требований Баглаев С.А. указал, что с ДАТА работал в ООО <> руководителем структурного подразделения в городе Котласе, уволен ДАТА по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (совершение виновных действий работником, дающих основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя). Данное увольнение считает незаконным, так как полагает, что отсутствуют доказательства его виновного поведения

Представитель ответчика Вощикова Т.С., действующая по доверенности, требования истца не признала, так как факт совершения истцом противоправных действий подтверждается материалами служебной проверки. В иске просит отказать.

Суд, рассмотрев иск, заслушав лиц, участвующих в деле, исследовав материалы дела, принимая во внимание мнение прокурора, приходит к следующему выводу.

Поводом к увольнению явилось совершение работником, непосредственно обслуживающим материальные ценности, виновных действий, а именно присвоение комплекта ручек руля, которые в ходе проведения инвентаризации ДАТА были включены в перечень недостающего товара.

Довод истца об отсутствии оснований для его увольнения судом признается необоснованным.

¹ «Росправосудие». URL: <https://rospravosudie.com/court-vologodskij-oblastnoj-sud-vologodskaya-oblast-s/act-524901456/>

Так, судом установлено, что истец работал в должности руководителя структурного подразделения ООО <> в городе Котласе и осуществлял руководство деятельностью обособленного структурного подразделения, а именно магазина <>. В частности в его должностные обязанности входило заключение договоров купли-продажи, осуществление приемки товара, сдача наличных денежных средств в банк, что следует из его трудового договора, должностной инструкции, доверенности, а также подтверждается пояснениями представителей истца и ответчика.

При приеме на работу с истцом был заключен договор о полной индивидуальной и коллективной материальной ответственности.

Таким образом, в должностные обязанности истца входило бережное отношение к имуществу предприятия и обеспечение его сохранности.

В ходе проведения инвентаризации с участием истца, как материально-ответственного лица, ДАТА была выявлена недостача товара на сумму <> рублей <> копеек, в том числе грипсы (ручек руля).

По окончании инвентаризации ДАТА бухгалтер Николаева Н.Н., председатель инвентаризационной комиссии, на стойке кассового узла в магазине заметила ценник на грипсы (ручки руля) с надписью на обратной стороне «я взял до з/п», на котором стояла подпись руководителя ОСП Баглаева С.А.

Баглаев С.А. не отрицал факт нахождения у него указанного товара, однако при проверке разногласий по итогам инвентаризации указанный товар не предъявил, товар не оплатил.

Таким образом, истцом совершены виновные действия в виде присвоения товара без оплаты, которые давали основание работодателю для утраты доверия к нему, как к материально ответственному лицу.

Порядок применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения работника, предусмотренный ст. 193 ТК РФ, ответчиком соблюден.

При указанных обстоятельствах суд приходит к выводу, что увольнение истца является законным, так как ответчиком соблюдена

процедура увольнения и имелись основания для увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Также суд признает наложенное дисциплинарное взыскание на работника в виде увольнения соответствующим его тяжести, так как истец являлся материально ответственным лицом, руководителем обособленного подразделения и допустил присвоение товара.

Суд решил:

в иске Баглаеву С.А. к ООО <> о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за дни вынужденного прогула отказать¹.

5. 3 июня 2016 года Октябрьский районный суд рассмотрел в открытом судебном заседании гражданское дело по иску ФИО3 к ФКУЗ МСЧ-68 ФИО1 об отмене приказов о наложении дисциплинарного взыскания и увольнении, о восстановлении на работе и оплаты вынужденного прогула.

ФИО3 мотивировала требования тем, что с ДАТА осуществляла трудовую деятельность в ФБУ ИК-1 у ФИО1 по <> в должности медицинской сестры. ДАТА уволена в порядке перевода в ФКУЗ МСЧ-68 на должность медицинской сестры. С ДАТА осуществляла трудовую деятельность в должности медицинской сестры здравпункта № <> филиала «Больница» ФКУЗ МСЧ-68 ФИО1. Приказом Врио начальника ФКУЗ МСЧ-68 ФИО1 от ДАТА № <> привлечена к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по п. «а» ч.6 ст.81 ТК РФ. Приказом Врио начальника ФКУЗ МСЧ-68 ФИО1 от ДАТА № <> уволена с ДАТА по п. «а» ч.6 ст.81 ТК РФ. Считает данные приказы незаконными, поскольку работодателем был нарушен порядок применения дисциплинарного взыскания, так как с приказом № <> от ДАТА она была ознакомлена только ДАТА. Кроме того, ей было предложено дать объяснительную по факту опозданий на работу, что ей и было сделано, но факт опоздания не является прогулом и, соответственно, основанием к увольнению.

¹ «Росправосудие». URL: <https://rospravosudie.com/court-kotlasskij-gorodskoj-sud-arxangelskaya-oblast-s/act-525744788/>

Представитель ФКУЗ МСЧ-68 ФИО1 по доверенности ФИО6 исковые требования не признала, пояснила, что факт нарушения истцом трудовой дисциплины подтверждается материалами служебной проверки. Нарушений трудового законодательства при привлечении ФИО3 к дисциплинарной ответственности с последующим увольнением допущено не было.

Выслушав стороны, заключение прокурора, полагавшего иск не подлежащим удовлетворению, изучив материалы дела, проанализировав собранные доказательства, суд не находит оснований к удовлетворению исковых требований.

Судом установлено, что ФИО3 с ДАТА состояла в трудовых отношениях с ФКУЗ МСЧ-68 ФИО1 в должности медицинской сестры здравпункта № <> филиала «Больница» ФКУЗ МСЧ-68 ФИО1.

ДАТА из УФИО1 по <адрес> за №/ТО/16/1-1387 в ФКУЗ МСЧ-68 ФИО1 поступила информация, в которой указано, что в ходе рассмотрения коллективной жалобы работников здравпункта № <> филиала «Больница» ФКУЗ МСЧ-68ФИО1 установлено систематическое нарушение трудовой дисциплины со стороны медицинской сестры здравпункта ФИО3.

На основании приказа врио начальника ФКУЗ МСЧ-68 ФИО1 от ДАТА № <> была организована и проведена служебная проверка по поступившей информации из УФИО1 по <адрес>.

Как следует из пунктов 1.2,1.6 должностной инструкции медицинской сестры медицинской части больницы ФКУЗ МСЧ-68 ФИО3, истец находится в прямом подчинении у начальника больницы ФКУЗ МСЧ-68 и в непосредственном подчинении у врачей, фельдшеров медицинской части больницы ФКУЗ МСЧ-68, обязана работать по графику, составленному врачом-терапевтом медицинской части больницы и утвержденному начальником больницы. С указанной инструкцией истец была ознакомлена под роспись, о чем она подтвердила в судебном заседании.

В ходе указанной проверки были установлены факты нарушения трудовой дисциплины со стороны истца в январе 2016 г.: так ДАТА прибыла

на работу в 10 ч 07 мин. вместо положенных 10.00 час.; ДАТА прибыла на работу 10 час 04 мин, вместо положенных 10.00 час.; ДАТА убыла в 16 час. 28 мин, вместо положенных 16 час.47 мин; ДАТА прибыла в 10 час. 17 мин., вместо положенных 10.00 час., убыла в 17 час. 30 мин, вместо положенных 17 час.42 мин., ДАТА прибыла в 10 час. 05 мин., вместо положенных 10.00 и убыла в 11 час. 54 мин. вместо положенных 17 час. 42 мин.

Указанные факты нарушения трудовой дисциплины не оспаривались ФИОЗ как в ходе служебной проверки, так в судебном заседании.

При этом из пояснений истца в суде следует, что ДАТА непосредственно у врача здравпункта № <> филиала «Больница» ФКУЗ МСЧ-68 ФИО2 не отпрашивалась, а поставила его в известность о том, что уходит домой из-за плохого самочувствия, несмотря на возражения с его стороны покинула рабочее место.

Доказательств отсутствия на рабочем месте ДАТА по уважительным причинам суду истцом не представлено.

Таким образом, судом установлено, что истцом были допущены нарушения правил внутреннего трудового распорядка и у работодателя были основания для привлечения к дисциплинарной ответственности.

Каких-либо нарушений трудового законодательства при привлечении истца к дисциплинарной ответственности суд не установил. Как усматривается из содержания приказа от ДАТА № <> поводом привлечения к дисциплинарной ответственности является совокупность допущенных истцом нарушений трудовой дисциплины, в том числе и отсутствие 29.01.2016г. на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов.

Суд решил:

Исковые требования ФИОЗ об отмене приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности от ДАТА № <> и приказа об увольнении от ДАТА № <>, о восстановлении на работе в должности медицинской сестры

здравпункта № <> филиала «Больница» ФКУЗ МСЧ-68 ФИО1 и оплаты вынужденного прогула оставить без удовлетворения¹.

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.

¹ «Росправосудие». URL: <https://rospravosudie.com/court-oktyabrskij-rajonnyj-sud-g-tambova-tambovskaya-oblast-s/act-524620035/>

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Дисциплину труда в Трудовом праве принято понимать, как обязанность 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.

Дисциплинарная ответственность представляет собой обязанность работника ответить за совершенный им дисциплинарный проступок.

Дисциплинарным проступком признается виновное, противоправное поведение работника (действие или бездействие) по отношению к своим трудовым обязанностям.

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

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». // Официальные документы в образовании. 2016. апр.

Решение Якутского городского суда Республики Саха (Якутия) от 17 мая 2016 года по делу № 2-5809-16 «Об оспаривании дисциплинарного взыскания». URL: <https://rospravosudie.com/court-yakutskij-gorodskoj-sud-respublika-saxa-yakutiya-s/act-524718269/>

Решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга от 23 мая 2016 года по делу № 2-3299/2016 «О признании незаконными и отмене приказов о дисциплинарных взысканиях». URL: <https://rospravosudie.com/court-kirovskij-rajonnyj-sud-g-ekaterinburga-sverdlovskaya-oblast-s/act-525496336/>

Решение Вязниковского городского суда Владимирской области от 19 мая 2016 года по делу № 2- 678/2016 «О признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе». URL: <https://rospravosudie.com/court-vyaznikovskij-gorodskoj-sud-vladimirskaya-oblast-s/act-524458391/>

Решение Московского районного суда г. Чебоксары от 2 июня 2016 года по делу № 2-3729-16 «Об отмене дисциплинарного взыскания». // URL: <https://rospravosudie.com/court-moskovskij-rajonnyj-sud-g-cheboksary-chuvashskaya-respublika-s/act-524849857/>

Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Вологодского областного суда от 20 мая 2016 года. Гражданское дело № 33-2551/2016 «О снятии дисциплинарного взыскания, взыскании стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ и компенсации морального вреда». // URL: <https://rospravosudie.com/court-vologodskij-oblastnoj-sud-vologodskaya-oblast-s/act-524901456/>

Решение Котласского городского суда Архангельской области от 05 августа 2015 года по делу № 2-2975/2015 «О восстановлении на работе, взыскании заработной платы за дни вынужденного прогула, компенсации морального вреда». URL: <https://rospravosudie.com/court-kotlasskij-gorodskoj-sud-arxangelskaya-oblast-s/act-525744788/>

Решение Борского городского суда Нижегородской области от 26 мая 2016 года по делу № 2-1590/2016 «О признании приказа о применении дисциплинарного взыскания к работнику незаконным и его отмене, взыскании компенсации морального вреда». URL: <https://rospravosudie.com/court-borskij-gorodskoj-sud-nizhegorodskaya-oblast-s/act-523776900/>

Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 24 мая 2016 года по делу № 33-3432/2016 «О разрешении индивидуального трудового спора». URL: <https://rospravosudie.com/court-sud-xanty-mansijskogo-avtonomnogo-okruga-xanty-mansijskij-avtonomnyj-okrug-s/act-524977792/>

Решение Боготольского районного суда Красноярского края от 25 мая 2016 года по делу № 2-472/2016 «О признании распоряжения о привлечении к дисциплинарной ответственности незаконным и его отмене». // URL: <https://rospravosudie.com/court-bogotolskij-rajonnyj-sud-krasnoyarskij-kraj-s/act-525433248/>

Решение Октябрьского районного суда от 03 июня 2016 года по делу № <> «Об отмене приказа о наложении дисциплинарного взыскания и увольнении, о восстановлении на работе и оплаты вынужденного прогула». // URL: <https://rospravosudie.com/court-oktyabrskij-rajonnyj-sud-g-tambova-tambovskaya-oblast-s/act-524620035/>

Литература

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

Бриллиантова Н.А. 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, Изд-во Проспект, 2008. 600 с.

Гейхман В. Л. Трудовое право. Практикум : учебное пособие для вузов / под. ред. В. Л. Гейхмана, И. К. Дмитриевой. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИД Юрайт, 2014. 290 с.

Гусов К.Н. Трудовое право России /Отв. ред. К.Н.Гусов. Учебник. М.: Изд-во Проспект, 2012. 548 с.

Дзгоева-Сулейманова Ф.О. Трудовое право в вопросах и ответах: учебное пособие. М.: Проспект, 2014. 263 с.

Дмитриева И.К. 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. 792 с.

Магницкая Е. В., Евстигнеев Е. Н.; Трудовое право. 2-е изд., перераб. и доп. – СПб.: Питер, 2009. 224с.

Никонов Д.А., Стремоухов А.В. Трудовое право: Курс лекций. – М.: Норма, 2007. 432 с.

Орловский Ю.П. Трудовое право России: Учебник / Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. – 3-е изд. – М.: Юрид. фирма «КОНТРАКТ»: «ИНФА-М», 2011. – VIII. 648 с.

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

Карпенко О.И. Дисциплинарная ответственность работника в трудовом праве: понятие и виды [Электронный ресурс]: Дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. – М.: РГБ, 2003. С. 57-58.

Булавкин А.А. Понятие и значение дисциплинарной ответственности // Вестник Северо-Кавказского гуманитарного института. 2014. № 2 (10). С. 96.

Дворецкий А.В., Гаврилова А.О. Некоторые аспекты понимания термина «Дисциплина труда» // Вестник Омской юридической академии. 2012. № 1 (18). С. 90.

Мироненко Е.С. Правила внутреннего трудового распорядка как локальный нормативный правовой акт // Вопросы территориального развития. 2014. № 6 (16). С. 5.

Обухова Г.Н. Проблемы правового регулирования процедуры привлечения работника к дисциплинарной ответственности // Вестник Омского университета. 2012. № 3 (32). С. 185.