



Первичная профсоюзная организация
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детский сад №65 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному направлению развития детей г. Орла.

Дисциплинарная ответственность работника – понятие по ТК РФ



Дисциплинарная ответственность - ТК РФ достаточно подробно регламентирует порядок привлечения к ней работников.

Существуют следующие основные виды дисциплинарной ответственности работника по ТК РФ (ст. 192):

замечание;

выговор;

увольнение по предусмотренным законодательством основаниям.

Применение иных видов мер дисциплинарной ответственности, не регламентированных ТК РФ, а в соответствующих случаях специальным законодательством (специальным законодательством для отдельных групп трудящихся могут быть установлены и иные виды взысканий), недопустимо.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено 1 дисциплинарное наказание.

Порядок применения дисциплинарной ответственности в трудовом праве

Общий порядок применения мер такого вида ответственности описывается в ст. 193 ТК РФ и выглядит следующим образом:

Фиксация работодателем факта совершения работником дисциплинарного проступка.

Требование работодателем от работника объяснительной, содержащей комментарии самого сотрудника относительно совершенного проступка.

Представление/непредставление работником объяснительной. Объяснительная подается в письменном виде. Срок представления объяснительной — 2 рабочих дня с момента ее запроса работодателем (сам день запроса в расчет не включается).

Непредставление работником объяснительной не может считаться препятствием для применения к нему дисциплинарной ответственности.

ТК РФ не устанавливает, в какой форме сам работодатель должен выразить свое требование — устной или письменной, но запрос должен быть сформулирован достаточно конкретно.

Принятие работодателем решения относительно применения к работнику конкретной меры

Издание приказа о наложении взыскания, в случае если работодатель примет решение привлечь работника к такому виду ответственности. При этом надлежит учесть, что сведения о привлечении к дисциплинарной ответственности в трудовую книжку работника не вносятся, кроме случая, когда мерой такой ответственности является увольнение (ст. 66 ТК РФ).

Сроки при применении дисциплинарных взысканий

Срок применения наказания — не позже 1 месяца с момента выявления проступка, но в общем итоге не позднее полугода с момента его совершения. В ситуации же, когда факт совершения проступка был выявлен в результате аудиторской или финансовой проверки деятельности организации, предельный срок, в течение которого может применяться взыскание, — 2 года с момента его совершения.

Указанный месячный срок

- продлевается на время нахождения работника на больничном, в отпуске или на время, необходимое для учета мнения представительного органа работников;
- не продлевается в связи с отсутствием работника по прочим основаниям (в т. ч. при использовании им отгулов вне зависимости от их продолжительности).

Днем выявления проступка называют день, когда субъекту, которому по работе подчинен работник, стало известно о таком проступке, вне зависимости от того, обладает ли он правом применения мер дисциплинарного характера (подп. 2 п. 34 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2, далее — ППВС № 2).

Упомянутые сроки являются для работодателя обязательными и не подлежат восстановлению. Таким образом, их пропуск исключает возможность применения к работнику дисциплинарного взыскания. Так, будет признан незаконным приказ о его наложении, изданный за пределами данного срока, и т. д.

Трудовой кодекс: соразмерность дисциплинарных взысканий

Выбор конкретного вида дисциплинарной ответственности Трудовой кодекс РФ передает в компетенцию работодателя, который при этом должен учитывать (п. 53 ППВС № 2):

- степень тяжести проступка;
- обстоятельства, при которых он был совершен;
- предшествующее поведение сотрудника;
- иные имеющие вес обстоятельства, например наличие нескольких малолетних детей).

Вместе с тем сами по себе факты, например, неприменения в результате дисциплинарного проступка работника материального вреда работодателю или надлежащее соблюдение им трудовой дисциплины до совершения нарушения еще не выступают безусловным основанием признать применение взыскания незаконным или не соответствующим тяжести проступка.

ВАЖНО! Дисциплинарным проступком является виновное нарушение работником своих трудовых обязанностей.

В связи с этим днем обнаружения проступка следует считать не день, когда работодателю стало известно о самом факте

нарушения, а день, когда у работодателя появились основания считать конкретного работника виновным в данном нарушении.

Как снять дисциплинарное взыскание

По умолчанию, если в течение 1 года с даты назначения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому взысканию, он считается не имеющим взыскания (ст. 194 ТК РФ).

ВАЖНО! Если работник в течение года будет вновь привлечен к дисциплинарному взысканию (при наличии неотмененного первого), у работодателя появятся основания уволить его по п. 5 ст. 81 ТК РФ.

Вместе с тем закон позволяет работодателю по собственному усмотрению отменить взыскание в отношении работника и до истечения указанного срока. Основанием для его отмены может послужить ходатайство самого трудящегося или профсоюза. Сведения о снятии взыскания не заносятся в трудовую книжку работника, но могут быть отражены в его личном деле.

ВАЖНО! Даже если суд придет к выводу, что примененный вид дисциплинарного взыскания в форме увольнения не соответствует тяжести совершенного работником проступка, он может только отменить его, но не заменить иным видом дисциплинарного взыскания (п. 53 ППВС № 2).