

**О порядке привлечения
работников учреждения к
дисциплинарной
ответственности**

Докладывает:

Шашова Татьяна

**Александровна- начальник
юридического отдела комитета.**

Ст. 21 ТК РФ – Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка
- соблюдать трудовую дисциплину
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя

Ст. 189 ТК РФ:

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определённым ТК РФ, законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Нарушения:

- невыполнение своих трудовых обязанностей, норм труда;
- несоблюдение трудовой дисциплины, не бережное отношение к имуществу работодателя.

У работника обязанность – у работодателя право

Ст. 22 ТК РФ – работодатель вправе:

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и бережного отношения к имуществу работодателя;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности.

Наказывать или не наказывать – вот в чём вопрос!

Если работник ведёт себя не так, как надо:

- Беседа: может быть не понял как надо? Не умеет, но хочет научиться? Есть уважительные причины?
- Снижение, не начисление премии.
- Дисциплинарное взыскание (замечание, выговор).
- Увольнение по собственному желанию, соглашению сторон (как альтернатива дисциплинарному увольнению).
- Увольнение по дисциплинарным основаниям.

Ст. 192 ТК РФ – дисциплинарные взыскания – это:

- 1) замечание
- 2) выговор
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

А могут быть иные? Да, но только установленные федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. Обязательный раздел в ПВТР!

А снижение премии? Нет! Это отсутствие поощрений (ст. 191 ТК РФ).

Можно ли и снизить премию, и объявить выговор – да! Это не два взыскания.

Можем ли иное взыскание – нет (ст. 192 ТК РФ, п. 5 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2)

Что должно быть при дисциплинарном взыскании?

- Основание (что-то нарушено: должностная инструкция, ПВТР, регламенты, положения организации, приказы, ТК РФ, иные законы, подзаконные акты). Не доказано нарушение – незаконно взыскание.
- Наличие вины. Нет вины – наказание незаконно.
- Соблюдена процедура (ст. 193 ТК РФ). Нарушена процедура – незаконно взыскание.
- Последствия – не обязательно.

Процедура привлечения к дисциплинарной ответственности.
(Постановление Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2):

ШАГ 1. Фиксация нарушения (акт, докладная записка).

ШАГ 2. Проведение проверки (минимум запрос объяснений).

ШАГ 3. Принятие решения (увольнять или не увольнять).

ШАГ 4. Оформление увольнения или замечания/выговора (приказ о дисциплинарном взыскании).

ШАГ 1. Фиксация нарушения (акт)

Реквизиты, которые должны быть в акте о нарушении трудовой дисциплины ГОСТ Р 7.0.97-2016:

- акт составляется комиссией (не менее двух, а лучше три человека), в акте указываются все члены комиссии
- на бланке организации или на чистом листе бумаги (с указанием полного наименования организации в тексте)
- слово «АКТ» в заголовке, ниже – о чём акт: «о нарушении трудовой дисциплины», «об отсутствии на рабочем месте» и т.д.
- дата, время, место составления акта
- описательная часть акта: события; факты, приведшие к составлению акта; фактическая ситуация на момент написания документа
- акт может быть составлен как в рукописном, так и в печатном виде
- все члены комиссии обязаны подписать акт, каждый имеет право это сделать с поправкой

ШАГ 1. Фиксация нарушения (докладная/служебная записка)

Нормативно-правовыми актами требований не установлено.

Как правило, докладная/служебная записка содержит:

- наименование структурного подразделения
- наименование документа «Докладная/служебная записка»
- дата и исходящий номер документа
- адресат: должность, фамилия и инициалы лица, которому адресован документ
- заголовок документа: «О.....», «Касательно.....»
- текст записки: сначала описывается сложившаяся ситуация, затем излагается определённая просьба
- должность составителя, его подпись, фамилия и инициалы

ВЫВОДЫ:

- на практике дисциплинарные нарушения фиксируются актом комиссии из трёх человек или докладной/служебной запиской непосредственного руководителя
- обоснованность привлечения к дисциплинарной ответственности зависит во многом от точности фиксации
- фиксация нарушения ещё не означает виновность

ШАГ 2. Проведение проверки (рекомендуется)

Цель – установить вину!

- **запрос объяснения (ст. 193 ТК РФ):**
 - Устно/письменно.
 - ценным письмом с уведомлением всем адресам, телеграмма с личным вручением/направление уведомления с курьером. *Обязательно иметь (уведомление с отметкой о вручении и опись об отправке со штампом, справка почтового отделения о вручении телеграммы).*
- составление акта об отказе от вручения требования о предоставлении объяснений (при необходимости)
- ожидание объяснения два рабочих дня
- акт об отсутствии объяснений по истечении двух рабочих дней, *непредставление объяснений не препятствует наложению взыскания*

ШАГ 3. Принятие решения (наказывать или не наказывать)

- Наказывать – не обязаны, даже за прогул или опьянение!
- Решение принимает руководитель или уполномоченное лицо.
- Решение воплощается в приказе.

При принятии решения надо проверить (ч. 5 ст. 192 ТК РФ, п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2:

- работник совершил действия/бездействие (есть свидетели, доказательства, сам признаёт)
- они противоправные (нарушили какой-то документ)
- он виноват (признаёт или доказана вина)
- тяжесть совершённого проступка (наказание соответствует тяжести)
- обстоятельства, при которых он был совершён (что способствовало и т.д.)
- предшествующее поведение работника, его отношение к труду
- не прошёл ли месяц со дня обнаружения проступка (п. 34 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2)

ШАГ 4. Оформление увольнения или замечания/выговора (приказ о дисциплинарном взыскании)

- До приказа об увольнении – ещё раз предложить увольнение по собственному!
- Приказ о выговоре и замечании – в произвольной форме. А приказ об увольнении? Ситуацию описать подробно.
- Далее – кадровые документы.
- Увольнять по дисциплинарному взысканию в отсутствие работника нельзя (ч. 6 ст. 81 ТК РФ).
- Учёт мнения профсоюза, согласие вышестоящего профсоюза (при наличии) (ст. 373-374 ТК РФ).
- Ознакомить с приказом под роспись в течение трёх дней (ст. 193 ТК РФ).

Дисциплинарные основания увольнения

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:
 - прогул (пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)
 - появление работника на работе (в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения) (пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)
 - разглашение охраняемой законом тайны (пп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)
 - совершение по месту работы хищения (пп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)
 - нарушение требований охраны труда, что повлекло тяжкие последствия либо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (пп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)
 - принятие решения руководителем, его заместителями, главным бухгалтером, повлекшее за собой нарушение сохранности имущества (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)
 - совершение виновных действий работником, обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)
 - непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является (п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)
 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

Увольнения

Увольнение по дисциплинарным основаниям

ВС РФ: нельзя уволить за прогул, если работнику не сообщили об отказе дать отпуск за свой счет. ВС РФ: нельзя уволить за прогул, если работнику не сообщили об отказе дать отпуск

Работник написал заявление с просьбой предоставить два дня отпуска без сохранения заработной платы. Директор устно дал согласие, но отпуск так и не оформили. Сотрудник не вышел на работу, и его уволили за прогул.

Работодатель должен был уведомить сотрудника об отказе предоставить дни отдыха. Работник подал заявление заранее, поэтому у организации было достаточно времени на предупреждение. ВС РФ также обратил внимание на доводы уволенного о том, что в организации было принято уходить в отпуск с согласия руководства, не дожидаясь выпуска приказа.

Дело направлено на новое рассмотрение. (Определение ВС РФ от 22.06.2020 N 13-КГ20-1-К2)

Увольнение по дисциплинарным основаниям

ВС РФ разъяснил, что нужно указывать в приказе об увольнении за повторный проступок

(Определение ВС РФ от 03.08.2020 N 86-КГ20-1-К2) В своем решении он указал, что изданный приказ об увольнении не дает возможности понять, в чем именно заключается дисциплинарный проступок. А судебные органы не могут самостоятельно определять это. Работодатель должен указать в приказе об увольнении:

- проступок, за который наказан работник;
- обстоятельства его совершения;
- срок, за который допущены нарушения трудовой дисциплины;
- документы, на основании которых работника привлекли к ответственности.

Коммунальная авария в квартире у работника: можно ли уволить за прогул, разобрался суд (Определение Восьмого КСОЮ от 09.06.2020 N 88-10036/2020)

Работника уволили за прогул. Он не согласился с наказанием, потому что не мог выйти на работу из-за коммунальной аварии в квартире. Первая инстанции увольнение посчитала обоснованным. Прорыв магистралей горячего водоснабжения длился с 7:00 до 13:00. После устранения аварии работник должен был приступить к трудовым обязанностям, но до конца дня этого не сделал. Апелляция решение отменила, и кассация с ней согласилась. Работник отсутствовал без уважительных причин с момента устранения аварии (13:00) до конца рабочего дня (16:18). Этот период составляет менее 4 ч, а значит, отсутствие работника прогулом не является.

Суд поддержал увольнение работника, который оформил больничный после объявления ему приказа (Определение Девятого КСОЮ от 16.07.2020 N 88-4628/2020)

Работника уволили за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. Он оспорил решение организации, так как в последний рабочий день у него был открыт больничный лист.

Ни одна из трех инстанций не увидела нарушений в действиях организации. Работник обратился за медпомощью после того, как ему объявили об увольнении. Работодатель, когда издавал приказ о расторжении трудового договора, о временной нетрудоспособности не знал. Увольнение правомерно.

Работник не появился на рабочем месте после перемещения - суд не увидел прогула (Апелляционное определение Московского городского суда от 22.06.2020 по делу N 2-454/2020) Работника направили работать в другое отделение организации без изменения трудовой функции. С приказом о перемещении он не согласился и продолжил трудиться в прежнем кабинете. Так как сотрудника не было на новом месте, его уволили за прогул. Первая инстанция поддержала работодателя, но апелляция с решением не согласилась. В трудовом договоре в качестве рабочего места указана организация без конкретного подразделения. Суд отметил, что дисциплинарный проступок заключался не в прогуле, а в отказе работника выполнять распоряжение о перемещении.

Можно ли привлечь работника к дисциплинарной ответственности во время болезни? Определение Второго КСОЮ от 17 июня 2020 г. по делу N 8Г-11809/2020[88-11766/2020] Работник обратился в суд с требованием об отмене приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности в виде выговора. Работника не устроило то, что соответствующий приказ был издан в период его временной нетрудоспособности. Однако суды трех инстанций нарушений не усмотрели, исходили из того до наступления периода временной нетрудоспособности были получены необходимые объяснения по факту дисциплинарного проступка. Трудовое законодательство действительно не содержит прямого запрета на применение к работникам дисциплинарных взысканий в виде выговора или замечания в период временной нетрудоспособности. Но на практике широко представлена точка зрения об отсутствии такой возможности.