



РОСТРУД
ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

Дисциплинарное взыскание: как и за что можно привлечь работника к дисциплинарной ответственности

Заместитель начальника отдела -
главный государственный инспектор труда
Туркина Виктория Николаевна



РОСТРУД
ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

Дисциплинарное взыскание - это наказание за совершенный дисциплинарный проступок, выражающийся в неисполнении либо в ненадлежащем исполнении возложенных на работника трудовых обязанностей, если доказано, что в этом присутствует вина сотрудника

За что работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание?



**Основание дисциплинарного взыскания
– дисциплинарный проступок**

Что можно расценить как дисциплинарный проступок?

- ✓ работник не выполнил свои обязанности или выполнил их некачественно (абз. 2 ч. 2 ст. 21 ТК РФ);
- ✓ опоздание, прогул, несоблюдение трудовой дисциплины (абз. 3, 4 ч. 2 ст. 21 ТК РФ);
- ✓ несоблюдение требований по охране труда и обеспечению безопасности труда (абз. 6 ч. 2 ст. 21 ТК РФ);
- ✓ не бережное отношение к имуществу работодателя и других работников (абз. 7 ч. 2 ст. 21 ТК РФ);
- ✓ появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- ✓ другие проступки.





РОСТРУД
ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

Виды дисциплинарных взысканий

Трудовое законодательство предусматривает 3 вида дисциплинарных взысканий:

1. Замечание
2. Выговор
3. Увольнение

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.



Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (например: штраф, предупреждение)



УВОЛЬНЕНИЕ

ВЫГОВОР

ЗАМЕЧАНИЕ





РОСТРУД
ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

Порядок применения к работнику дисциплинарных взысканий



Обнаружение, фиксация факта дисциплинарного проступка

Затребование письменных объяснений

2 рабочих дня

Объяснения не представлены

Издание приказа о дисциплинарном взыскании

Ознакомление с приказом о применении дисциплинарного взыскания под роспись

Отказ от ознакомления

АКТ об
отсутствии
объяснений

1 дисциплинарный проступок =
= 1 дисциплинарное взыскание

АКТ
об
отказе
от
ознако
мления



РОСТРУД
ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

Ошибки работодателей при применении дисциплинарных взысканий

Затребовали письменные пояснения в устном порядке	ТК РФ не закрепляет, в какой форме нужно запросить у работника объяснение. Однако с учетом судебной и правоприменительной практики безопаснее направить (вручить) сотруднику письменное уведомление
Поставили резолюцию о взыскании раньше, чем работник объяснил проступок	Руководитель принял решение об увольнении за несколько дней до того, как получил от сотрудника объяснения. Об этом свидетельствовала резолюция на служебной записке. Указанное свидетельствовало, что работодатель применил взыскание без учета обстоятельств проступка
Попытались выяснить причины не всех дней прогула	Сотрудника уволили за длительный прогул (более 3 месяцев). За это время работодатель один раз истребовал объяснения, но по последующим неявкам запросы не направлял. При этом исходя из судебной практики следует, что нужно требовать объяснения за все дни отсутствия, которые планируете упоминать в приказе об увольнении



РОСТРУД
ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

Привлечение к дисциплинарной ответственности при отсутствии проступка или вины сотрудника в нарушении

Наказывать сотрудника можно только за нарушение тех обязанностей, которые прописаны в трудовом договоре, должностной инструкции либо в локальных актах и при условии, что его вина доказана. С перечнем возложенных на него обязанностей работник должен быть ознакомлен под роспись

Несоблюдение сроков применения взыскания

Приказ о применении дисциплинарного взыскания можно издавать, только если со дня обнаружения проступка прошло не более одного месяца (за вычетом времени болезни работника либо пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения профсоюза) При этом с момента совершения проступка должно пройти не более шести месяцев. А если нарушение выявлено по результатам ревизии – не более двух лет. Днем обнаружения проступка считать день, когда о нем стало известно непосредственному руководителю работника.

Применение вида взыскания, не предусмотренного ТК РФ

Наименования дисциплинарных взысканий, применяемых в организации, должны дословно соответствовать указанным в ТК РФ и федеральных законах. Так, например, в коммерческих организациях наименование «выговор» не может иметь дополнений и уточнений в виде строгого выговора и др.



РОСТРУД
ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

Несоблюдение порядка издания и объявления приказа о применении дисциплинарного взыскания

В приказе о применении взыскания рекомендуется делать ссылку на все документы по проступку: акты, объяснения, а также положения трудового договора, которые были нарушены

Не учтены причины проступка, тяжесть совершенного проступка, в том числе негативные последствия для работодателя, и предшествующее поведение работника.

В судебной практике к уважительным причинам опоздания, связанным с транспортом, относят, например, сбои в работе общественного транспорта в целом, если нельзя воспользоваться другим видом транспорта, ДТП с участием работника.

Уважительными причинами также будут болезни работника или членов его семьи, коммунальные аварии, стихийные бедствия и другие чрезвычайные ситуации



РОСТРУД
ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

Спасибо за внимание!