

**Доклад на стажировочную площадку
«Ненадлежащее исполнение должностным лицом своих обязанностей: последствия
и управленческие решения»**

Статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации дано исчерпывающее определение, такое как «Дисциплинарные взыскания»

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

Под дисциплинарным проступком понимается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (часть первая ст. 192 ТК РФ).

В п. 35 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (далее - Постановление Пленума № 2) разъяснено, что неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей может заключаться в нарушении требований законодательства (тем самым, руководитель образовательного учреждения должен отслеживать изменения действующего законодательства, приводить в соответствие локальные нормативные акты и другие документы, регламентирующие работу образовательного учреждения), обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п. К таким нарушениям, в частности, относятся:

- отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте;
- отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (ст. 162 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, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

Кроме того, в качестве нарушений трудовой дисциплины в Постановлении Пленума N 2 также упомянуты:

- отказ от выполнения работы при переводе, совершенном с соблюдением закона (п. 19);
- отказ 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 такой договор, о чем работник знал (п. 36).

Отдельные нарушения, за которые работник может привлекаться к дисциплинарной ответственности, прямо указаны в Трудовом кодексе РФ:

- прогул, появление на работе в состоянии опьянения, совершение по месту работы хищения и другие деяния, увольнение за которые отнесено законом к дисциплинарным взысканиям (см. часть третья ст. 192);
- разглашение сведений, полученных при ведении коллективных переговоров, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (часть восьмая ст. 37);
- осуществление работником, не уполномоченным на это работодателем, фактического допуска физического лица к работе (часть вторая ст. 67.1);
- нарушение положений законодательства РФ в области персональных данных при обработке персональных данных работника (ст. 90);
- принуждение работников к участию или отказу от участия в забастовке (часть четвертая ст. 409);

- уклонение представителя работодателя от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, в том числе непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований, объявлению забастовки или создание препятствий для его (ее) проведения (часть первая ст. 416);

- участие в забастовке после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки (часть первая ст. 417).

Дисциплинарным проступком признаются только такие противоправные действия (бездействие) работника, которые непосредственно связаны с исполнением им трудовых обязанностей. Если противоправные действия работника не связаны с его трудовыми обязанностями, они не могут служить основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности. Так, например, к работнику не может быть применено дисциплинарное взыскание за нарушение норм морали и этики, использование нецензурной лексики на рабочем месте или оскорбление иных сотрудников, поскольку данные действия сами по себе не имеют отношения к трудовым обязанностям работника (см., например, определение Верховного Суда Республики Татарстан от 30.06.2014 N 33-8841/2014, решение Ишимского горсуда Тюменской области от 19.06.2012 N 2-418/2012, решение Мензелинского райсуда Республики Татарстан от 12.05.2012 N 2-376/2012). Однако если работодатель в своих локальных нормативных актах предусмотрит соответствующие требования к поведению на работе, то их нарушение можно будет рассматривать в качестве дисциплинарного проступка (определения Московского горсуда от 16.07.2018 N 33-31179/2018, Красноярского краевого суда от 26.09.2016 N 33-13137/2016, Свердловского облсуда от 31.07.2013 N 33-8936/2013, Московского горсуда от 14.06.2013 N 11-10052/13, Санкт-Петербургского горсуда от 17.01.2013 N 33-746/2013). Аналогичной позиции придерживается Минтруд России. Как указано в письме от 16.09.2016 N 14-2/В-888, если в правилах внутреннего трудового распорядка, ином локальном нормативном акте или в трудовом договоре есть положения, предусматривающие недопустимость грубых, резких выражений при общении с коллегами или клиентами, то к работнику, нарушающему данные положения, работодатель может применить меры дисциплинарного воздействия.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть пятая статьи 189 настоящего Кодекса) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 настоящего Кодекса, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 настоящего Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Разберем конкретно пункты, по которым можно уволить работника:

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание);

б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в

законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

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.

Из этого следует, что наложение дисциплинарного взыскания определяется по степени тяжести совершенного проступка, а не при соблюдении очередности соответствующего взыскания.

Статьей 193 Трудового кодекса регламентирован порядок применения дисциплинарных взысканий.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Трудовое законодательство устанавливает для работодателя возможность применения к работникам дисциплинарных взысканий за совершение ими дисциплинарных проступков. Закон в определенной мере ограничивает действия работодателя по привлечению работника к дисциплинарной ответственности, поскольку предусматривает:

- ряд обстоятельств, исключающих возможность привлечения к дисциплинарной ответственности;

- закрытый перечень видов дисциплинарных взысканий;

- необходимость соблюдения работодателем сроков и процедуры применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (часть седьмая ст. 193 ТК РФ).

В соответствии с частью первой ст. 22 ТК РФ привлечение работников к дисциплинарной ответственности является правом работодателя. В п. 53 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 указано, что наложение на работника дисциплинарного взыскания является компетенцией работодателя. Таким образом, по общему правилу именно работодатель принимает решение о том, привлекать или нет работника к дисциплинарной ответственности.

Каждый работник самостоятельно отвечает за совершенный им дисциплинарный проступок, а право работодателя на привлечение виновного к дисциплинарной ответственности не поставлено законом в зависимость от привлечения других работников к ответственности за аналогичные нарушения. Поэтому приказ о наложении дисциплинарного взыскания не может быть признан незаконным только на том основании, что другие работники за такой же проступок наказаны не были.

Законом установлены случаи, когда применение к работнику дисциплинарного взыскания является обязанностью работодателя. Так, в соответствии со ст. 195 ТК РФ работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников, а в случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к указанным лицам дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения. Кроме того, абзацем шестым части первой ст. 357 ТК РФ государственным инспекторам труда дано право предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания о привлечении работников, виновных в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к дисциплинарной ответственности.

Подведем итоги нашей лекции:

Увольнение работника за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, а также за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей; за совершение виновных действий, дающих основание для утраты доверия, или совершение аморального проступка, если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы или в связи с исполнением им трудовых обязанностей; увольнение руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей или главного бухгалтера за принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации; увольнение руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей; увольнение педагогического работника за повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (пункты 5-10 части первой статьи 81, пункт 1 статьи 336 ТК РФ) является мерой дисциплинарного взыскания (часть третья статьи 192 ТК РФ). Поэтому увольнение по указанным основаниям допускается не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работника (часть третья статьи 193 ТК РФ). Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (часть четвертая статьи 193 ТК РФ).

Желаю руководителям добросовестно исполнять свои должностные обязанности!!!