

Дисциплинарная ответственность работников

Работники многих организаций жалуются на своих руководителей, которые применяют к ним многочисленные дисциплинарные взыскания, непредусмотренные в трудовом законодательстве. Среди них стали преобладать такие, как лишение работников стимулирующих доплат и надбавок, а также депремирование за нарушение дисциплины труда. Каков порядок наложения дисциплинарных взысканий? Является ли лишение работников доплат, надбавок и премий одним из видов дисциплинарного взыскания? Правомерно ли применение к работникам такой меры воздействия, как отстранение от работы?

Д. Матвеев,
г. Кемерово

Без общего порядка, подчинения единым правилам поведения совместную работу сотрудникам организации выполнить невозможно. Поэтому в любой организации нужна дисциплина труда. Дисциплина труда – это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами или трудовым договором (ст. 189 ТК РФ).

Дисциплина труда обеспечивается методами убеждения и принуждения.

За добросовестный труд законодательством, коллективным договором, соглашениями, ло-

кальными нормативными актами предусмотрены различные формы поощрения, в частности: награждение Почетной грамотой, выдача премии; присвоение почетных званий; представление к государственным наградам.

Перечень мер поощрения, предусмотренный в ст. 191 ТК РФ, не является исчерпывающим. Каждая организация вправе применять самые разнообразные формы поощрения за интенсивный и напряженный труд, за многолетнюю и добросовестную работу за творческий поиск работников, направленный на повышение производительности труда.

Эти меры позволили улучшить подбор персонала многих организаций, в которых основными принципами работников стали

взаимовыручка, достижение успехов в труде, работа без правонарушений. И хотя 90% работодателей называют главным стимулом для успешной работы сотрудников адекватную зарплату, тем не менее 60% из них увеличили состав предлагаемого работникам соцпакета, который зачастую играет решающую роль при трудоустройстве граждан и подборе необходимого организации персонала и гарантирует, что они не допустят нарушений трудовой дисциплины.

В соцпакет многих организаций включается: бесплатное (льготное) питание, оплата жилья, коммунальных услуг, материальная помощь, беспроцентные займы, в том числе для приобретения жилья и другие льготы.

В настоящее время главным резервом и конкурентным преимуществом является повышение производительности труда через модернизацию производства, обновление оборудования, применение самых передовых технологий и, безусловно, профессиональный рост работников.

Если работник получает достойную заработную плату, гарантированный социальный пакет, имеет возможность роста, обучения, то он приносит больше пользы организации. Работник понимает: чем эффективнее он работает, тем успешнее развивается организация, добиваясь преимущества в конкурентной борьбе. Он заинтересован как в успехах ор-

ганизации, так и в своих успехах, поэтому не мыслит нарушить дисциплину труда.

Большинство работодателей считают, что дополнительное поощрение работников за добросовестный труд, кроме выплаты достойной зарплаты, является основным способом укрепления трудовой дисциплины в организациях.

Работодатели, поощряя работников, иногда нарушают ст. 191 ТК РФ, ограничивая количество поощрений работников в течение определенного периода времени. Приказы (распоряжения) о поощрении работников не доводятся до всех сотрудников организации, а сведения о поощрениях не вносятся в их трудовые книжки.

Согласно трудовому законодательству коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации могут быть предусмотрены меры поощрения работников, не указанные в ст. 191 ТК РФ. Допускается одновременное применение нескольких видов поощрения. При этом, как правило, сочетаются меры морального и материального стимулирования труда работников.

Поэтому законодатели предусмотрели в нем право работодателей, а не обязанность привлекать работников к дисциплинарной ответственности.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания работ-

ник не поощряется. Своеобразной мерой его поощрения является досрочное снятие дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

Дисциплинарное взыскание действует в течение одного года со дня его применения. По истечении этого срока оно снимается автоматически, т.е. без издания какого-либо специального приказа, и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию.

Законодатель, установив годичный срок действия дисциплинарного взыскания, предусмотрел возможность его досрочного снятия, если подвергнутый взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

Досрочное снятие дисциплинарного взыскания возможно как по инициативе работодателя, применившего взыскание, так и по ходатайству непосредственного руководителя (начальника) работника, подвергшегося взысканию, или по ходатайству представительного органа работников. Работник вправе сам обратиться с просьбой о снятии дисциплинарного взыскания.

Трудовой кодекс РФ не устанавливает какого-либо минимального срока, по истечении которого может ставиться вопрос о снятии дисциплинарного взыскания. В каждом случае это определяется исходя из конкретных обстоятельств, поведения работника и

инициативы лиц, имеющих право ходатайствовать о снятии взыскания. О досрочном снятии дисциплинарного взыскания издается приказ (распоряжение) того лица, который это взыскание наложил. После этого работник считается не подвергавшимся взысканию.

Меры взыскания за нарушение дисциплины труда могут применяться к работникам организации только такие, которые предусмотрены в законе или ином нормативном акте (например в уставе, положении), утвержденных в установленном порядке.

Основой дисциплины труда являются правила внутреннего трудового распорядка. Это локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом 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 (ст. 189 ТК РФ).

Нарушение работником дисциплины труда и внутреннего трудового распорядка работодателя приводит к возникновению дисциплинарной ответственности.

Дисциплинарная ответственность – это один из видов юри-

дической ответственности. Речь идет об обязанности работника претерпеть юридически неблагоприятные последствия в форме лишения личностного характера за совершение дисциплинарного проступка в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством.

На работника, совершившего дисциплинарный проступок, возлагается дисциплинарная ответственность работодателем или руководителем организации, который обладает распорядительно-дисциплинарной властью, от имени работодателя. Другие лица обладают таким же правом, если это предусмотрено в законодательстве или учредительных документах юридического лица (организации) и локальных нормативных актах.

Дисциплинарная ответственность в соответствии со ст. 192 ТК РФ возникает только при наличии дисциплинарного проступка. Дисциплинарный проступок – это неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

В трудовом законодательстве установлен исчерпывающий перечень дисциплинарных взысканий и порядок их применения (ст. 192 и 193 ТК РФ).

За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: за-

мечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям, например, предусмотренным п. 5–10 ч. 1 ст. 81, п. 1 ст. 336 ТК РФ.

Трудовым законодательством не предусмотрено применение таких дисциплинарных взысканий, как строгий выговор, отстранение от должности, перевод на нижеоплачиваемую работу и штраф.

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

Проверка надзорно-контрольных органов различных регионов страны показала, что работодатели нередко применяют положения трудового законодательства, которые отменены. Например, они объявляют работнику строгий выговор за нарушение дисциплины труда. Эта мера дисциплинарной ответственности ранее предусматривалась в трудовом законодательстве. Трудовой кодекс РФ ее исключил как один из ненужных видов дисциплинарной ответственности.

Однако совершение этой ошибки влечет для работодателя неблагоприятные правовые последствия, например, при увольнении работника за неоднократное нарушение им дисциплины труда (подп. «а», п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Ранее в трудовом законодательстве предусматривалась и такая мера дисциплинарного воздействия, как перевод на ниже-

оплачиваемую работу в порядке дисциплинарного взыскания. Работодатели допускают ошибку, применяя ее. Она исключена из ТК РФ.

Другой ошибкой работодателей является отождествление дисциплинарных взысканий и других мер воздействия на работников за несоблюдение требований трудового законодательства.

Одной из таких мер воздействия является отстранение от работы (ст. 76 ТК РФ) – временное недопущение работника к выполнению им своих трудовых обязанностей по основаниям, перечисленным в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ.

Отстранение от работы производится либо по инициативе работодателя, либо по инициативе (по требованию) органов и должностных лиц, специально уполномоченных на это.

Работодатель обязан не допускать работника к исполнению трудовых обязанностей, а если он уже приступил к ним, то отстранить его от работы. Этим правом работодатель обязан воспользоваться, например, при появлении работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. Такие же меры воздействия работодатель применяет, если работник не прошел в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование), обучение

и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

Во всех случаях отстранение работника от работы является обязанностью работодателя. При этом следует отметить, что законодатель обязанность отстранять работников от выполнения работы не ставит в зависимость от уважительности или неуважительности причины, по которой работник не прошел обучение, проверку знаний или медицинский осмотр. В этих случаях работник должен быть отстранен от работы при любых обстоятельствах.

Перечень оснований отстранения работника от работы, предусмотренный в ТК РФ, является примерным, поэтому в законодательстве указаны и другие меры воздействия на работников. Например, они могут быть отстранены от работы в случае приостановления на срок до 2 месяцев их специального права (например, лицензии, права на управление транспортным средством или на ношение оружия), если это влечет за собой невозможность исполнения обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести их на другую работу.

За весь период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется (за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами).

В случаях отстранения от работы сотрудника, который не про-

шел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы, как за простой.

Проверки работодателей, проведенные надзорно-контрольными органами в различных регионах страны, подтвердили увеличение применения количества таких мер воздействия к работникам, как лишение их стимулирующих доплат, надбавок и премий за нарушение дисциплины труда.

Это объясняется свободой локального нормотворчества, когда работодатели по своему усмотрению вводят меры воздействия и порядок их применения, т.е. нарушают ст. 8 ТК РФ, которая определяет порядок принятия локального нормативного акта, его содержание, или не имеют локального акта, регулирующего стимулирование труда работников организаций в зависимости от достигнутых ими результатов. Поэтому лишение работников вышеназванных стимулов решает работодатель.

Работодатели обязаны разрабатывать и утверждать локальные нормативные правовые акты в силу прямого указания закона, например, Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 189 ТК РФ), документы, устанавливающие систему оплаты труда (ст. 135 ТК

РФ), Положение об оплате труда, Положение о премировании и другие документы, в соответствии с которыми должны проводиться стимулирующие доплаты, надбавки и премии работникам.

Вышеназванные локальные нормативные правовые акты принимаются с учетом мнения представительного органа работников. Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа, представляющего работников организации, при принятии локальных актов предусмотрен ст. 372 ТК РФ. Все локальные нормативные правовые акты действуют только в пределах конкретной организации.

Трудовое законодательство содержит обязательное требование, предъявляемое к таким актам: они не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями (ст. 8 ТК РФ).

Нарушение работником принятых в организации вышеназванных документов является основанием для лишения его стимулирующих доплат, надбавок и премий.

Дисциплинарное взыскание не заносится в трудовую книжку, за исключением случая, когда дисциплинарным взысканием является увольнение (ст. 66 ТК РФ).

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.

Оно 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, и шести месяцев со дня его совершения, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – не позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка. В указание срока не включается время производства по уголовному делу.

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

Приказ (распоряжение) 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 (распоряже-

нием) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Проверки работодателей надзорно-контрольными органами за соблюдением ими порядка наложения дисциплинарных взысканий показали, что они нарушают ст. 192 ТК РФ и относят к дисциплинарным проступкам действия (бездействие) работников, не являющиеся таковыми.

Дисциплинарным проступком является виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей: нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, приказа работодателя, технических правил и других обязательных к исполнению документов. Таким проступком могут быть признаны только противоправные действия (бездействие) работника, которые непосредственно связаны с исполнением им трудовых обязанностей.

Е. Никитин,
кандидат юридических наук, доцент