

(май 2015год)

**ПРАВОВАЯ ПОМОЩЬ**

*Чистопольская территориальная профсоюзная организация  
работников народного образования и науки*



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

**Что такое дисциплинарная ответственность?**

Любой работник, состоящий в трудовых отношениях, обязан не только исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, но также и соблюдать трудовую дисциплину.

В соответствии со ст. 189 ТК РФ, дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

### **Условия наступления дисциплинарной ответственности.**

Подробнее об условиях наступления дисциплинарной ответственности читайте [здесь](#).

### **Какие бывают виды дисциплинарных взысканий?**

В соответствии со ст. 192 ТК РФ, за дисциплинарный проступок работодатель имеет право применять к работнику следующие виды дисциплинарных взысканий:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение.

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. Имеются в виду те положения о дисциплине, которые в соответствии со ст. 189 ТК РФ, утверждаются законами.

То есть работодатель не вправе ни при каких обстоятельствах расширять установленный законом перечень видов дисциплинарных взысканий, в том числе путем издания локальных нормативных актов и даже путем включения соответствующих условий в трудовые договоры работников. Ст. 192 ТК РФ прямо говорит о том, что не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Ярким примером несоблюдения указанного требования может служить широко распространенная практика введения «штрафов», т.е. денежных взысканий, налагаемых на работника за совершение дисциплинарных проступков. Если работодатель издает письменное распоряжение, которым предписывает взыскать с вас штраф за нарушение вами трудовой

дисциплины, у вас есть все основания для того, чтобы обжаловать такое распоряжение в судебном порядке.

В законе не установлены никакие правовые различия между замечанием и выговором. Представляется, что разные правовые последствия того или иного дисциплинарного взыскания могут быть отражены в локальных нормативных актах, т.е. они могут например по-разному влиять на право работника на получение премии. Однако, на практике это встречается редко

У работодателя нет обязанности применять все виды дисциплинарных взысканий по очереди. Единственное ограничение, которое накладывает закон, касается увольнения как меры дисциплинарной ответственности. Как правило, увольнять работника можно не ранее, чем за второй дисциплинарный проступок, при условии, что работник имеет еще одно наложенное и не погашенное дисциплинарное взыскание. Однако есть ряд дисциплинарных проступков, которые с точки зрения законодателя достаточно серьезны и являются поводом для увольнения даже в случае их однократного совершения. Подробнее об увольнениях за дисциплинарные проступки читайте [здесь](#).

### **Процедура наложения дисциплинарного взыскания.**

Подробно о процедуре наложения дисциплинарного взыскания вы можете прочитать [здесь](#).

Ниже же мы предлагаем некоторые практические рекомендации по тому, как вести себя в ситуации, когда работодатель пытается привлечь вас к дисциплинарной ответственности.

1. В ваших интересах, чтобы работодатель как можно больше ошибок допустил в процедуре привлечения Вас к дисциплинарной ответственности, поэтому в процессе привлечения вас к дисциплинарной ответственности на ошибки работодателю категорически указывать не стоит. Нарушение процедуры со стороны работодателя даст вам шанс впоследствии признать в судебном порядке наложенное дисциплинарное взыскание незаконным.

2. В соответствии с законом работодатель обязан истребовать от вас объяснительную по факту допущенного вами нарушения. Опыт показывает, что от написания объяснительной не стоит отказываться. Работодателю это не мешает привлечь вас к дисциплинарной ответственности, поскольку закон лишь обязывает его в этом случае составить акт о вашем отказе от дачи объяснений. Таким образом, объяснения писать нужно. Как?

- Прежде всего, не стоит торопиться. По закону у вас есть два рабочих дня на то, чтобы его написать. Поэтому не нужно поддаваться на давление начальства писать объяснительную прямо сейчас и прямо здесь.
- Нужно ли исполнять требование работодателя дать объяснения, выраженное в устной форме? Закон не обязывает работодателя запрашивать у работников объяснения в письменной форме. Вместе с тем, факт устного требования дать объяснительную сложнее доказать в суде. Однако, мы бы рекомендовали вам давать объяснительную в любом случае, даже в случае, когда требование работодателя выражено в устной форме. Поскольку ничто не мешает работодателю впоследствии изложить его в письменной форме и представить в суд.
- Обязательно потребуйте у работодателя точно указать по какому факту от вас требуют объяснения. Если требование формулируется работодателем: «Немедленно пиши объяснительную!!!!», но при этом работодатель не может внятно сказать по какому факту вас просят объясниться напишите письменное заявление работодателю, в котором укажите, что такого-то числа таким-то сотрудником вам было предложено написать объяснительную, но не указано по какому факту. После чего предложите работодателю в письменной форме указать по какому факту от вас требуются объяснения.
- В начале объяснительной укажите, по какому поводу вы даете объяснения. Например, «В ответ на предложение дать объяснение по таким-то фактам поясняю следующее...».

- Внимательно обдумайте ситуацию, прежде чем писать объяснения, если есть возможность, посоветуйтесь с юристом. Не торопитесь признавать факты, которые работодатель не сможет доказать. Так, например, если вас просят дать объяснения по поводу невыполнения какого-то задания, порученного вами с глазу на глаз в устной форме, то не стоит указывать в объяснительной, что задание действительно было вам дано, но вы не посчитали его обязательным, поскольку оно было выражено в форме пожелания.
- Отдавая объяснительную работодателю не забудьте сделать копию для себя, на которой попросите работодателя сделать отметку о том, что объяснительная от вас получена с числом и подписью.
- Обязательно в объяснительной следует подробно описать какой вы добросовестный и исполнительный работник, упомянуть о том, что до этого вы ни разу к дисциплинарной ответственности не привлекались, нарушений не совершали, а напротив, неоднократно премировались по результатам работы, имеете грамоты и прочие ценные подарки и призы и т.п. Если вы действительно совершили проступок, постарайтесь найти и указать какие-либо смягчающие обстоятельства и обязательно сообщите о них работодателю. Обстоятельством, которое хорошо бы зафиксировать, но о котором в объяснительной упоминать не следует ни в коем случае (лучше приберечь этот аргумент до суда), - это незначительность поступка, т.е. отсутствие каких-либо негативных последствий вашего нарушения.

3. 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 (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

- Поскольку отказ от подписи на приказе об ознакомлении не препятствует работодателю наложить на вас дисциплинарное взыскание, я бы во всех случаях рекомендовала ставить подпись, подтверждающую, что вы с ним ознакомлены и

требовать предоставления его копии (можно попытаться одно обусловить другим – подпишу, если дадите копию). По крайней мере, это дает вам какие-то гарантии того, что впоследствии содержание приказа не будет "подправлено" работодателем для суда.

- Если работодатель копию приказа предоставить отказывается, то обязательно оформите ваше требование в письменном виде. Если возможности отдать письменное заявление работодателю и получить на руки копию такого заявления с отметкой о вручении нет, отправьте работодателю заказную телеграмму с уведомлением о вручении.

### **Стоит ли обжаловать дисциплинарное взыскание?**

В соответствии со ст. 193 ТК РФ, дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, т.е. суд.

Нужно ли обжаловать каждое наложенное дисциплинарное взыскание, включая замечания и выговоры?

Чтобы ответить на этот вопрос, необходимо понимать, какие правовые последствия может иметь для вас наложенное и не обжалованное дисциплинарное взыскание. После наложения дисциплинарного взыскания у работника возникает так называемое «состояние наказанности». По общему правилу, дисциплинарное взыскание считается снятым через год после его наложения. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Если год не прошел, и дисциплинарное взыскание не было досрочно снято работодателем, факт наложения дисциплинарного взыскания может иметь следующие существенные последствия:

1. Лишение ежемесячной премии. Как уже говорилось раньше, работодатель не вправе применять штрафы за нарушение трудовой дисциплины, т.е. работника нельзя лишить части заработной платы, например, за опоздание. Вместе с тем, с точки зрения закона, допустимо лишить работника премии или его части, если работник имеет непогашенное дисциплинарное взыскание, например, за опоздание. Конечно, в том случае, если это предусмотрено положением о премировании. Таким образом, «обычное» замечание или «просто» выговор могут вылиться в неполучение части заработка.

2. Лишение квартальной, полугодовой премии или вознаграждения по итогам работы за год. Чем эта ситуация отличается от предыдущей? Тем, что в этой ситуации факт наложения дисциплинарного взыскания и неблагоприятные материальные последствия значительно разнесены во времени, а значит, есть риск пропустить срок на обжалование наложенного дисциплинарного взыскания, который по таким делам составляет три месяца.

3. Увольнение за неоднократные дисциплинарные нарушения. В соответствии с п. 5 ст. 81 ТК РФ, работодатель вправе уволить работника в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Подробнее об увольнении за дисциплинарные проступки читайте здесь:

Таким образом, по нашему мнению, не стоит оставлять любое неправомерно наложенное дисциплинарное взыскание необжалованным, а обжаловать его, как показывает практика, лучше в судебном порядке.

- О том, как обратиться в суд, вы можете прочитать [здесь](#).
- Образцы исковых заявлений об обжаловании дисциплинарных взысканий, Вы можете найти [здесь](#).

