

**Профсоюз работников народного образования и науки
Российской Федерации**



**ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ
ВЗЫСКАНИЙ**

В Трудовом Кодексе РФ в главе 30, Дисциплина труда, ст. ст. 191, 192, 193, 194, 195 посвящены этой теме.

Прежде чем рассматривать тему нашего занятия, уточним, какие дисциплинарные взыскания и за что могут применяться.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником $i h _] h \setminus b g$ возложенных на него $l j m ^ h \setminus u o \ h [y a Z g$ обязанностей, работодатель имеет право применять следующие взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.
(ст. 192 ТК РФ)

$Q i h \ I Z d h \ \wedge b k p b i e b g Z i g u c \ i j h k l m i h d "$

Дисциплинарным проступком являются $\setminus b g h \setminus g h$ противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него $l j m ^ h \setminus u o \ h [y a Z g$ (нарушение) правил внутреннего распорядка, должностных инструкций, положений, приказов руководителя, технических правил и т.п.)

Дисциплинарным проступком могут быть признаны только такие противоправные действия (бездействия) работника, которые непосредственно связаны с исполнением им $l j m ^ h \setminus u o \ h [y a Z g g h k l _$ которых он был уведомлен под роспись. Работник расписывается в соответствующем документе – это означает, что он знает о своих трудовых обязанностях и т.д. В противном случае, если работник был ознакомлен, но не расписался о том, что он ознакомлен со своими трудовыми обязанностями, $g _ e v a n u$ применять дисциплинарное взыскание.

$G _ \wedge h i m k d Z$ применение дисциплинарных взысканий, $g _ i j _ \wedge m k f h l j _ g$ федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

$D Z d h c \ k m s \ k l \setminus m \ l \ i h j y ^ h d \ i j b f \ g \ g b y \ \wedge b k \setminus a u k d Z g b c " \ k l \ L D \ J N$

$l j _ \wedge _ \setminus k _ d$ должна быть выяснена $i j b q b g$ (важительная или неважительная) совершения дисциплинарного проступка. То есть надо установить $\setminus b g h$ работник или нет. Для этого:

1. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечению 2-х рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

В случае отказа работника дать письменное объяснение по существу совершенного им проступка составляется акт с указанием присутствующих при этом свидетелей.

2. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

3. Дисциплинарное взыскание должно быть применено к работнику непосредственно за **обнаружением проступка**, но **не позднее одного месяца**.

Днем обнаружения проступка, с которого исчисляется срок применения дисциплинарного взыскания, считается день, когда руководителю стало известно о совершении проступка, а не день, когда проступок был совершен.

Время **болезни** работника, пребывания его **в отпуске** (любой отпуск – основной, дополнительный, без сохранения з/п, ученический и др.), а также времени необходимого **на учет мнения** профсоюзного комитета (это в случаях увольнения) не включается в срок, в течение которого может быть применено дисциплинарное взыскание.

4. Не допускается применение дисциплинарного взыскания по истечению **6 месяцев со дня совершения** проступка.

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

Однако, если работник продолжает не исполнять возложенных на него трудовых обязанностей, несмотря на дисциплинарное взыскание, допустимо применять к нему новое дисциплинарное взыскание, в т.ч. увольнение. **Последовательность** применения дисциплинарных взысканий **может не соблюдаться**. Это зависит от тяжести проступка или предшествующего выполнения работником трудовых обязанностей. (Лишение премий не является дисциплинарным взысканием.)

6. **О применении** дисциплинарного взыскания издается **приказ (распоряжение)**. В приказе (распоряжении) должны быть указаны мотивы его применения, т.к. конкретный дисциплинарный проступок, за совершение которого работник подвергается взысканию.

Работник должен быть ознакомлен с этим **приказом (распоряжением)** **под роспись в течение 3-х 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.

7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда, правовой инспекции областного комитета профсоюза или в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Когда может быть снято дисциплинарное взыскание?

Ст. 194 ТК. Снятие дисциплинарного взыскания

1. Дисциплинарное взыскание **действует в течение одного года со дня его применения**. По истечению этого срока оно снимается автоматически, т.е. без издания специального приказа, а работник считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

Однако если в течение года со дня применения взыскания работник будет подвергнут новому взысканию, первоначальное сохраняет силу и учитывается наравне с последним.

2. Дисциплинарное взыскание может быть **снято досрочно**:

- по собственной инициативе работодателя;
- по ходатайству профсоюзного комитета;
- по просьбе самого работника, если он добросовестно выполнял свои трудовые обязанности.

Законом **не установлен минимальный срок**, по истечению которого может ставиться вопрос о снятии дисциплинарного взыскания.

3. О досрочном снятии дисциплинарного взыскания издается приказ (распоряжение).

Работник, с которого **досрочно снято дисциплинарное взыскание**, считается **не подвергавшимся** взысканию.

Рассмотрим несколько практических заданий по применению дисциплинарных взысканий.

Задание № 1.

Работник не вышел на работу и не сообщил о причинах своего отсутствия. По выходе на работу он не дает никаких объяснений по поводу отсутствия. На следующий день он берет больничный лист, о чем ставит директора школы в известность. Директор школы применяет дисциплинарное взыскание (выговор) к работнику за совершенный проступок. Правильно ли действовал директор?

Ответ: Директор применил дисциплинарное взыскание к работнику, который отсутствовал по болезни (имея больничный лист), нарушив ст. 193.

Задание № 2.

Классному руководителю Ивановой О.М. было дано распоряжение сопровождать детей в театр. Иванова О.М. не выполнила это распоряжение. Какие условия необходимо соблюдать при применении дисциплинарного взыскания?

Ответ:

1. Проверить было ли письменное распоряжение директора о направлении Иванова О.М. для сопровождения детей в театр.
2. Ознакомлена ли Иванова О.М. с данным распоряжением под запись.
3. Является ли обязанность сопровождать детей в театр трудовой обязанностью Ивановой О.М. и ознакомлена ли она со своими должностными обязанностями под роспись.

Задание № 3.

К завучу было применено дисциплинарное взыскание. Может ли оно быть снято через 2 месяца?

Ответ: Да, может. Законом не установлен минимальный срок, по истечении которого может ставиться вопрос о снятии дисциплинарного взыскания.

Задание № 4

Работник отказался от перехода на другую работу. Директор объявил выговор работнику. Прав ли директор?

Ответ: Нет. От работника можно потребовать выполнение только тех обязанностей, которые изложены в его должностных инструкциях.

Задание № 5.

Учитель Пирогова Е.С. опоздала на работу по неуважительной причине 20 января. Директору стало известно об этом 21 января. Директор издал приказ о дисциплинарном взыскании 18 февраля, а ознакомил Пирогову Е.С. под роспись 26 февраля. Является ли приказ правомерным?

Ответ: Нет. Не соблюден месячный срок применения дисциплинарного взыскания.