Трудовая дисциплина (дисциплина труда) – это обязательное для всех работников организации подчинение специальным правилам поведения. Они определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором с работником.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником **по его вине возложенных трудовых обязанностей** работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскания в виде замечания, выговора, увольнения (ст. 192 ТК РФ).

Невыполнение должностных обязанностей выражается в нарушении работником положений закона, трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка, других документов, содержащих обязанности работника, с которыми он должен быть ознакомлен.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Федеральными законами, уставами и положениям о дисциплине.

Положениями ст. 192 ТК РФ установлено 3 вида дисциплинарных взысканий: замечание, выговор и увольнение.

Перечень оснований для увольнения работников в качестве меры дисциплинарного взыскания предусмотрен ч. 3 ст. 192 ТК РФ и включает:

1)неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

2) однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ): прогул, появление на работе в состоянии алкогольного и наркотического опьянения, разглашение охраняемой законом тайны, совершение хищения, нарушение требований охраны труда и др.;

-для руководителя, его заместителей, главного бухгалтера: принятие необоснованного решения, которое повлекло нарушение сохранности имущества, его неправомерное использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ст. 81 ТК РФ;

-для работника, обслуживающего денежные и товарные ценности: совершение по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей виновных действий, если эти действия служат основанием для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ст. 81 ТК РФ);

-для работника, наделенного воспитательными функциями: совершение по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей аморального поступка, несовместимого с работой (п. 8 ст. 81 ТК РФ);

-непринятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является (п. 7.1 ст. 81 ТК РФ).

Дистанционного работника также могут уволить, если он без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по рабочим вопросам более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (если не установлен более длительный срок для взаимодействия) (ст. 312.8 ТК РФ.)

Нарушением может являться 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.

Порядок применения дисциплинарных взысканий регламентирован в статье 193 ТК РФ.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Получение объяснений в устной форме, в том числе по телефону, недопустимо. Если по истечении двух рабочих дней работник не предоставил указанное объяснение, работодатель составляет соответствующий акт. При этом непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ст. ст. 22.1, 22.3, ч. 1 ст. 193, ст. 312.3 ТК РФ).

На основании представленного объяснения работника или акта о непредоставлении объяснений работодатель издает приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания и объявляет его работнику, по общему правилу, под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться под подпись, работодатель составляет соответствующий акт.

Ознакомление с приказом (распоряжением) дистанционного работника осуществляется либо в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами, либо в иной форме (ст. ст. 22.1, 22.3, ч. 6 ст. 193, ч. 5 ст. 312.3 ТК РФ).

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

При наложении дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать, в том числе тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду (ч. 5 ст. 192 ТК РФ).

Работодатель может применить дисциплинарное взыскание в течение месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников (ч. 3 ст. 193 ТК РФ).

Дисциплинарное взыскание 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. За несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, взыскание не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ч. 4 ст. 193 ТК РФ).

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому взысканию, то он считается не имеющим взыскания. До истечения года со дня применения взыскания работодатель имеет право снять его с работника (ст. 194 ТК РФ).

150000, г. Ярославль, ул. Некрасова, д. 5

Сайт: epp.genproc.gov.ru/web/proc\_76

 

Прокуратура

Ярославской области

ПРИВЛЕЧЕНИЕ

РАБОТНИКА К ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ



г. Ярославль, 2022