**дисциплина**

**«Правовые основы профессиональной деятельности»**

**ЛЕКЦИЯ УРОКА №15**

**ТЕМА 2.6 ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

1. Понятие трудовой дисциплины, методы ее обеспечения и трудовая ответственность.

2. Виды дисциплинарных взысканий.

3.Порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

4.Порядок обжалования и снятия дисциплинарных взысканий.

**Дисциплина** (лат.disciplina) – обязательное для всех членов какого-либо коллектива подчинение установленному порядку, правилам.

Правовое регулирование трудовой дисциплины в организации имеет особое значение, так как применение совместного труда невозможно без ее соблюдения. Если вспомнить положения Трудового кодекса РФ (ст.21 - основные права и обязанности работника, ст.22 - основные права и обязанности работодателя, ст.56 - понятие трудового договора), то специфическим признаком трудового договора, отличающим его от гражданско-правовых договоров (договоров подряда, поручения, возмездного оказания услуг и др.), является подчинение работника внутреннему трудовому распорядку, установленному в организации (соблюдение режима рабочего времени, технологической дисциплины, своевременное исполнение приказов и распоряжений работодателя и т.п.). То есть **трудовая дисциплина** основана на ***обязанности работника*** добросовестно выполнять свою трудовую функцию и подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, а также на ***обязанности работодателя*** создать для работника надлежащие условия труда, необходимые для соблюдения работниками трудовой дисциплины: предоставлять работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда; обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; своевременно выплачивать заработную плату; заботиться о бытовых нуждах работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

*Следует иметь в виду, что должностные лица, представляющие работодателя, сами состоят в трудовых отношениях с той или иной организацией, заключают трудовой договор. Поэтому на них также распространяются и общие обязанности, установленные для работников. Например, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину и др.*

При четком выполнении работодателем своих обязанностей по организации труда и быта работников в организации будут сведены к минимуму основания для нарушений трудовой дисциплины.

Понятие **дисциплины труда** дано в ст.189 ТК РФ:это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (*например, правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, графики сменности и др*.), трудовым договором.

Дисциплина труда в конкретной организации предполагает строгое соблюдение всеми работниками внутреннего трудового распорядка. Этот распорядок обычно определяется утвержденными работодателем с учетом мнения представительного (профсоюзного) органа работников правилами внутреннего трудового распорядка.

**Правила внутреннего трудового распорядка**(ст.189 ТК РФ)представляют собой локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с трудовым законодательством (ТК РФ, 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.

Закон не устанавливает каких-либо специальных требований к содержанию Правил внутреннего трудового распорядка, в каждом случае они определяются по усмотрению самой организации, обычно являются приложением к коллективному договору, действующему в конкретной организации. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного (профсоюзного) органа работников (ст.190 ТК РФ).

Правила внутреннего трудового распорядка ***имеют целью*** урегулировать внутренний трудовой распорядок данного производства, укрепить трудовую дисциплину. Они направлены также на рациональное использование каждым работником рабочего времени, на повышение производительности труда.

Для отдельных категорий работников действуют *уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами,* предусматривающие повышенные требования к отдельным категориям работников.

В настоящее время действуют, *например*, следующие нормативно-правовые акты, в которых предусмотрены дополнительные требования по дисциплине труда отдельных категорий работников:

* ФЗ-79 «О государственной гражданской службе РФ»,
* ФЗ-342 «О службе в органах внутренних дел РФ…»,
* Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта,
* Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационное опасные и ядерное опасные производства, и объекты в области использования атомной энергии,
* Устав о дисциплине работников морского транспорта,
* Дисциплинарный устав таможенной службы РФ.

Для обеспечения трудовой дисциплины трудовое законодательство использует два метода (способа): ***метод поощрения*** и ***метод принуждения.***

**Поощрение** — это публичное признание трудовых заслуг работника, оказание почета отдельным работникам за достижения в труде в форме установленных действующим законодательством мер поощрения, льгот и преимуществ. Меры поощрения могут быть какморального, так и материального характера, а могутсочетать в себе оба эти элемента.

В соответствии со ст. 191 Трудового кодекса РФ работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности в виде

* объявления благодарности,
* выдачи премии,
* награждения ценным подарком,
* почетной грамотой,
* представления к званию лучшего по профессии.

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также уставами и положениями о дисциплине. *Например*, правила внутреннего трудового распорядка могут предусматривать такие меры поощрения, как предоставление дополнительного отпуска за непрерывный стаж работы тем работникам, кому такие отпуска не предоставляются, выдачу бесплатной путевки на санаторно-курортное лечение.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам - к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками и к присвоению почетных званий. Установление государственных наград и почетных званий РФ отнесено к ведению федеральных органов государственной власти РФ. В соответствии со ст.89 Конституции РФ правом награждать государственными наградами РФ и присваивать почетные звания РФ наделен Президент РФ.

В соответствии с *Указом Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации»* устанавливаются следующие виды государственных наград:

# а) высшие звания Российской Федерации;

# б) ордена Российской Федерации;

# в) знаки отличия Российской Федерации;

# г) медали Российской Федерации;

# д) почетные звания Российской Федерации.

В частности, государственными наградами являются: звание Героя Российской Федерации, орден Почета, орден Дружбы, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством», медаль «За труды по сельскому хозяйству», медаль «За развитие железных дорог», знак отличия «За безупречную службу».

В настоящее время в Российской Федерации существует довольно широкая система почетных званий, присваиваемых за особые трудовые заслуги: «Народный артист Российской Федерации», «Заслуженный строитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный юрист Российской Федерации», «Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации».

*ПОЛОЖЕНИЕ*

*о почетном звании "Заслуженный работник сельского хозяйства*

*Российской Федерации"*

*1. Почетное звание "Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации" присваивается высокопрофессиональным работникам агропромышленного комплекса, в том числе работникам крестьянских, фермерских хозяйств, научно-исследовательских учреждений, организаторам сельскохозяйственного производства, механизаторам, техникам-механикам, зоотехникам, агрономам, ветеринарным врачам, рабочим, инженерно-техническим и научным работникам, за личные заслуги:*

*в существенном увеличении урожайности и сбора сельскохозяйственных культур, повышении плодородия земель, продуктивности скота и птицы;*

*в создании на территории Российской Федерации нового производства высококачественной, экологически чистой сельскохозяйственной, животноводческой, птицеводческой и молочной продукции с применением современного высокотехнологичного оборудования, способствующего повышению качества производимой продукции, улучшению ее потребительских свойств, в целях существенного замещения импорта продукции;*

*в осуществлении рационализаторской и инновационной деятельности, способствующей улучшению натурального качественного состава и иммуностимулирующих свойств сельскохозяйственной, животноводческой, птицеводческой и молочной продукции, высокоэффективному функционированию производства с существенным понижением энергозатрат, повышением производительности труда и уровня экологичности;*

*в повышении обеспеченности населения высококачественной, экологически чистой сельскохозяйственной, животноводческой, птицеводческой и молочной продукцией российского производства;*

*в развитии экспорта высококачественной сельскохозяйственной, животноводческой, птицеводческой и молочной продукции российского производства;*

*в принятии своевременных профилактических мер, направленных на борьбу с распространенными заболеваниями растительных культур, плодовых деревьев, животных и птиц и на повышение количественных и качественных показателей производимой продукции;*

*в проведении научно-практических исследований, результаты которых позволили существенно повысить производительность агропромышленного комплекса;*

*в подготовке квалифицированных кадров для аграрно-промышленного комплекса.*

*2. Почетное звание "Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации" присваивается, как правило, не ранее чем через 20 лет с начала осуществления профессиональной деятельности и при наличии у представленного к награде лица отраслевых наград (поощрений) федеральных органов государственной власти или органов государственной власти субъектов Российской Федерации.*

Также за заслуги в труде (службе), продолжительную работу (службу) в соответствующих сферах деятельности работнику может быть присвоено звание «Ветеран труда». Порядок и условия присвоения звания "Ветеран труда" определяются законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации (п.4 ст.7 Федерального закона от 12.01.1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах»).

Все **поощрения** за успехи в работе объявляются в приказе (распоряжении) работодателя, доводятся до сведения всех работников и **заносятся в соответствующий раздел трудовой книжки** работника, что очень важно для работника при поступлении на другую работу.

Помимо положительных стимулов к соблюдению трудовой дисциплины существуют и отрицательные, которые выражаются в угрозе наступления негативных для работника последствий в случае нарушения им трудовой дисциплины. Эти последствия чаще всего выражаются в применении к работнику принудительных мер воздействия (мер принуждения).

**Метод принуждения** как способ обеспечения трудовой дисциплины — это совокупность приемов и средств воздействия на недобросовестных работников, выражающихся в применении к ним юридических санкций за неисполнение или ненадлежащее исполнение принятых на себя трудовых обязанностей.

В качестве мер принуждения, применяемых в связи с нарушением трудовой дисциплины, выступают, как правило, меры ответственности. В зависимости от того, в чем именно выразилось нарушение трудовой дисциплины, и какие последствия в результате этого наступили, нарушитель может быть привлечен к дисциплинарной или материальной (имущественной) ответственности. Вопрос о материальной ответственности возникает лишь в том случае, если неправомерным поведением работника (или работодателя) причинен материальный ущерб другой стороне трудового договора. При отсутствии материального ущерба на работника (но не на работодателя) может быть возложена только дисциплинарная ответственность. Совершенный работником дисциплинарный проступок, причинивший в то же время материальный ущерб работодателю, может явиться основанием для привлечения работника как к дисциплинарной, так и к материальной ответственности одновременно.

Сегодня мы будет говорить только о дисциплинарной ответственности, а вопросы материальной ответственности работника будут рассмотрены на следующем занятии.

**Дисциплинарная ответственность** — это вид юридической ответственности, наступающей за нарушение трудовой дисциплины и выражающийся в наложении на работника, совершившего дисциплинарный проступок, дисциплинарного взыскания.

Другими словами, **дисциплинарная ответственность** представляет собой меры принуждения, предусмотренные трудовым законодательством, которые применяются к работникам в качестве наказания за виновное противоправное неисполнение своих трудовых обязанностей и нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

**Основанием** **дисциплинарной ответственности** является **дисциплинарный проступок,** под которым согласно ст.192 ТК РФ понимается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (*нарушение требований трудового законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.*).

Дисциплинарный проступок, как и любое правонарушение, характеризуется субъектом, субъективной стороной, объектом, объективной стороной.

**Объектом** дисциплинарного проступка является порядок в организации — дисциплина труда.

**Субъектом** может быть только работник, состоящий с работодателем в трудовых отношениях.

**Объективная сторона** представляет любое действие (*например*, появление на работе в состоянии алкогольного опьянения) или бездействие (*например*, неявка на работу), нарушающее нормы трудового права. Противоправность действий или бездействия работника означает, что они не соответствуют законам, иным нормативным правовым актам, в т.ч. положениям и уставам о дисциплине, должностным инструкциям. И напротив, любые действия работника, соответствующие законам и иным нормативным правовым актам, являются правомерными и не могут квалифицироваться как дисциплинарный проступок.

**Дисциплинарным проступком могут быть признаны только такие противоправные действия (бездействие) работника, которые непосредственно связаны с исполнением им трудовых обязанностей.** Не может, *например*, считаться дисциплинарным проступком отказ работника выполнить общественное поручение или нарушение им правил поведения в общественном месте в свой выходной день.

**Субъективная сторона** отражает наличие вины, то есть внутреннего, психического отношения к нарушению трудовой дисциплины. Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей признается виновным, если работник действовал ***умышленно*** (с прямым или косвенным умыслом) или ***по неосторожности***. Форма вины влияет на вид дисциплинарного взыскания, которое налагается на работника. При неосторожной форме вины может быть вынесено замечание. При наличии прямого умысла работник может быть сразу уволен, *например*, за прогул.

Не может рассматриваться как должностной проступок неисполнение или ненадлежащее выполнение обязанностей по причинам, не зависящим от работника (*например*, из-за отсутствия необходимых материалов, нетрудоспособности).

Как установлено п.19 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.2004 г. «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ», **работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда,** за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности либо **от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда,** **не предусмотренных трудовым договором.** Поскольку ТК РФ не содержит норм, запрещающих работнику воспользоваться названным правом и тогда, когда выполнение таких работ вызвано переводом вследствие производственной необходимости, отказ работника от временного перевода на другую работу в порядке ст.74 ТК РФ по указанным выше причинам является обоснованным.

Учитывая, что законом не предусмотрено право работодателя без согласия работника досрочно отозвать его из отпуска, отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска также **нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины** (п.37 указанного Постановления Пленума Верховного Суда РФ).

К **нарушениям трудовой дисциплины**, являющимся дисциплинарными проступками, п.35 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.2004 г., в частности, отнесены:

а) **отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте.** При этом необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу ч.6 ст.209 ТК РФ рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;  
б) **отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда,** т.к. в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка. При этом следует иметь в виду, что отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по п. 7 ст. 77 ТК РФ с соблюдением порядка, предусмотренного ст. 73 ТК РФ;

в) **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, по технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе**.

Виновным нарушением трудовой дисциплины следует считать и **отказ работника без уважительных причин от заключения договора о полной материальной ответственности за сохранность материальных ценностей,** если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей составляет для работника его основную трудовую функцию, что оговорено при приеме на работу и в соответствии с действующим законодательством с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности (п.36 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.2004 г.).

При привлечении работника к дисциплинарной ответственности у работника возникает целый ряд негативных последствий:

— ***во-первых***, в течение срока действия взыскания к нему не применяются меры поощрения;

— ***во-вторых***, появляется риск увольнения за неоднократное неисполнение без уважительных причин своих трудовых обязанностей;

— ***в-третьих***, он может быть сразу уволен, если, например, совершил прогул или появился на работе в нетрезвом состоянии.

***Привлечение работника к дисциплинарной ответственности — это право, а не обязанность работодателя***. Работодатель может, учитывая все обстоятельства дела, не налагать взыскание на работника, а ограничиться беседой с ним или устным замечанием. В то же время работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении (п.33 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.2004 г.).

**Целью** привлечения к дисциплинарной ответственности является не только наказание виновного, но и воспитание других работников.

За противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей работодатель вправе применить к нему одно из взысканий, предусмотренных ст. 192 ТК:

* **замечание,**
* **выговор,**
* **увольнение по соответствующим основаниям** (п.п.5, 6, 9, 10 ч.1 ст.81 ТК РФ, п.1 ст.336, ст.348.11 ТК РФ, а также п.п.7, 7.1, 8 ч.1 ст.81 ТК РФ, 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), т.е. в случаях:
* неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
* 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;

* совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
* непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;
* совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
* принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
* однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
* повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
* спортивная дисквалификация спортсмена на срок шесть и более месяцев;
* нарушение спортсменом, в том числе однократное, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации.

**Перечень дисциплинарных взысканий, закрепленный в ст. 192 ТК, является исчерпывающим.** Это означает, что применение любого другого взыскания незаконно. Незаконным будет, *например*, перевод работника на нижеоплачиваемую работу в порядке дисциплинарного взыскания или взимание с него штрафа.

**Исключения** из этого общего правила возможны только в случаях, непосредственно предусмотренных законодательством о дисциплинарной ответственности, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников (*специальная дисциплинарная ответственность*). *Например*, дополнительным основанием для дисциплинарного увольнения работников является п.4 ст.9 Федерального закона от 22.08.1995 г. № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей»: «Трудовой договор (контракт) со спасателем может быть расторгнут по инициативе администрации аварийно-спасательной службы, аварийно-спасательного формирования в случае однократного необоснованного отказа спасателя от участия в проведении работ по ликвидации чрезвычайных ситуаций».

***Право выбора конкретной меры дисциплинарного взыскания из числа предусмотренных законодательством принадлежит работодателю,*** который должен учитывать

* степень тяжести проступка,
* обстоятельства, при которых он совершен,
* предшествующее поведение работника,
* отношение работника к труду,
* другие обстоятельства.

Работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанныхобстоятельств, иск может быть удовлетворен. Однако в указанном случае суд не вправе заменить увольнение другой мерой взыскания, поскольку в соответствии со ст.192 ТК РФ наложение на работника дисциплинарного взыскания является компетенцией работодателя.

Основанием для освобождения от дисциплинарной ответственности является:

1. **Действие непреодолимой силы** — например, работник опоздал на работу вследствие наличия больших снежных заносов на дороге, наводнения и т. д.;

2. Наличие **крайней необходимости** или **необходимой обороны** — например, работник не явился на работу вследствие того, что оказывал помощь гражданину, пострадавшему от дорожно-транспортного происшествия и тем предотвратил смерть потерпевшего;

3. **Отсутствие одного из условий** привлечения к дисциплинарной ответственности, например, противоправности — работника нельзя привлечь к дисциплинарной ответственности за невыполнение обязанности, не предусмотренной его трудовым договором.

4. **Неисполнение работодателем обязанностей** по созданию работникам надлежащих условий труда.

**Порядок применения дисциплинарных взысканий** предусмотрен ст.193 ТК РФ, который работодатель не имеет права изменить, но может его конкретизировать и уточнить его в правилах внутреннего трудового распорядка. Трудовым кодексом предусмотрены следующие правила процедуры наложения дисциплинарного взыскания:

а) срок наложения взыскания;

б) наличие письменного объяснения работника;

в) приказ о применении 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 (например,* при расторжении трудового договора в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). Отсутствие на работе по иным основаниям, в т.ч. и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока (подп."в" п.34 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.2004 г.). К отпуску, *прерывающему течение месячного срока*, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в т.ч. ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы (подп."г" п.34 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.2004 г.). Если в качестве дисциплинарного взыскания к работнику применяют увольнение по подп. "г" п. 6 ст. 81 ТК РФ, месячный срок исчисляется со дня вступления в законную силу приговора, которым установлена вина работника в хищении (в т.ч. мелкого) чужого имущества, растрате, умышленном его уничтожении или повреждении, либо постановления компетентного органа о наложении за это правонарушение административного взыскания. При длительном прогуле месячный срок со дня обнаружения проступка исчисляется не с первого дня прогула, а с последнего, т.к. только после появления на работе лица, совершившего прогул, станет известно, какова его причина и может ли быть применено дисциплинарное взыскание.

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. *В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.*

**За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.** Однако если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания, допустимо применить к нему новое дисциплинарное взыскание, в т.ч. увольнение (п.33 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.2004 г.).

**День обнаружения проступка** устанавливается непосредственно по докладной непосредственного руководителя работника (независимо от того, имеет ли он право налагать дисциплинарное взыскание) или по показаниям свидетелей.

**День совершения правонарушения** устанавливается по документам, например, по табелю учета рабочего времени и показаниям свидетелей.

Работодатель обязан взять у работника **письменное объяснение** по факту дисциплинарного нарушения. Это делается для выяснения всех обстоятельств совершения дисциплинарного проступка, а также степени вины работника, совершившего проступок. Такое объяснение должно быть затребовано до применения к работнику той или иной меры взыскания. Если работник отказывается давать объяснения, то в присутствии его и двух свидетелей составляется акт об отказе давать письменные объяснения. Отказ работника дать объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарные взыскания налагаются **руководителем организации**. Другие должностные лица могут применять их только в случае, если такие полномочия им предоставлены соответствующими документами (уставом организации, приказом руководителя и др.). О применении дисциплинарного взыскания издается приказ (распоряжение). Какой-то общей установленной формы приказа (распоряжения) о наложении дисциплинарного взыскания не существует, каждый работодатель самостоятельно разрабатывает такую форму при применении таких дисциплинарных взысканий, как замечание и выговор. На общероссийской уровне только разработана **Унифицированная форма № Т-8,** утвержденная Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 г. № 1 «Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)».Помимо общих сведенийв приказе (распоряжении) должно быть указано, в чем конкретно выразился дисциплинарный проступок, за совершение которого работник подвергается взысканию, противоправность действий (бездействия) работника, т.е. какие нормы права были нарушены, мотивы применения дисциплинарного взыскания, конкретный вид дисциплинарного взыскания, норма права, на основании которой применено 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*. В случае отказа от подписи приказом оформляется соответствующий акт.

**Дисциплинарные взыскания *не заносятся* в трудовую книжку.**

**Дисциплинарное взыскание считается наложенным правомерно, если были соблюдены все условия привлечения к ответственности и процедура привлечения к ответственности**.

Если работник считает, что дисциплинарное взыскание применено неправомерно или мера взыскания является слишком суровой, он имеет право обратиться с жалобой в федеральную инспекцию труда и в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в установленном законом порядке (Главы 57, 60 ТК РФ). В случае, если привлечение работника к дисциплинарной ответственности будет признано неправомерным, работник считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

По общему правилу согласно 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 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, *например*, при увольнении за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин возложенных на него трудовых обязанностей

Устанавливая годичный срок действия дисциплинарного взыскания, законодатель вместе с тем допускает возможность досрочного его снятия.

**Досрочное снятие** дисциплинарного взыскания возможно

* по собственной инициативе работодателя, применившего взыскание,
* по ходатайству непосредственного руководителя (начальника) работника, подвергнувшегося взысканию,
* по ходатайству представительного органа работников,
* по просьбе самого работника.

В ст.194 ТК РФ не указываются основания досрочного снятия дисциплинарного взыскания, но, рассматривая это обстоятельство как своеобразную меру поощрения работника, досрочное снятие дисциплинарного взыскания возможно, если подвергнутый взысканию не совершил нового дисциплинарного проступка и проявил себя как добросовестный работник. ТК 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 должностного лица, который это взыскание наложил.  
Работник, с которого досрочно снято дисциплинарное взыскание, считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

**Список**

использованных нормативно-правовых актов, литературы,

интернет-источников:

1. Трудовой кодекс РФ Режим доступа: [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru),
2. Аленина И.В., Тишкович К.С. Трудовое право: учебно – методическое пособие для студентов экономического факультета, ОмГУ, 2016 г.
3. Румынина В.В. Правовое регулирование профессиональной деятельности - М.: «Академия», 2016.
4. Матвеев Р.Ф Правовое обеспечение профессиональной деятельности – М.: Формум, 2010.

Электронные ресурсы:

1. Информационно-справочная система «Консультант Плюс»

Интернет ресурсы:

1. [www.concultant.ru](http://www.concultant.ru)

2. www. buhgalteria.ru

3. www.minfin.ru

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.

ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.

ПК 1.1. Организовывать и проводить работы по техническому обслуживанию и ремонту автотранспорта.

ПК 1.2. Осуществлять технический контроль при хранении, эксплуатации, техническом обслуживании и ремонте автотранспорта.

ПК 2.1. Планировать и организовывать работы по техническому обслуживанию и ремонту автотранспорта.

ПК 2.2. Контролировать и оценивать качество работы исполнителей работ.

ПК 2.3. Организовывать безопасное ведение работ при техническом обслуживании и ремонте автотранспорта.