



Саратовская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации

Методический материал
для проведения
профсоюзного кружка

**«Дисциплина труда и
дисциплинарные взыскания»**

г. Саратов
2009 год

Методический материал для проведения профсоюзного кружка

Тема занятия: «Дисциплина труда и дисциплинарные взыскания»

материал подготовлен Буряк В.А. – специалистом правового отдела Саратовской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Цель занятия: изучение понятия, видов и порядка применения дисциплинарных взысканий.

СОДЕРЖАНИЕ:

1. Предисловие ;

2. Понятие дисциплины труда, дисциплинарного проступка; виды дисциплинарных взысканий, основания их применения;

3. Порядок применения дисциплинарных взысканий;

4. Снятие дисциплинарного взыскания.

Предисловие

Уважаемые коллеги!

Год молодежи ориентирован на поддержку самостоятельного, активного становления личности каждого молодого человека.

Он дает возможность молодым представителям общественных организаций реализовать себя в различных проектах, конкурсах, принять непосредственное участие во всех сферах жизни, внести реальный вклад в решение социально-экономических проблем, которые сегодня коснулись каждого.

Недаром в своём Ежегодном послании Федеральному Собранию Российской Федерации в 2008 году Президент Российской Федерации Дмитрий Анатольевич Медведев сказал: «...Основу нашей политики должна составить идеология, в центре которой – человек. Как личность и гражданин, которому от рождения гарантированы равные возможности. А его жизненный успех зависит от личной инициативы и самостоятельности, от его способностей к новаторству и творческому труду... Главное – сделать все необходимое, чтобы помочь людям проявить себя. И особенно – открыть дорогу способным и деятельным молодым людям. Они – ровесники новой, демократической России. В них – ее открытость, ее свободный дух, стремление ко всему передовому. И им предстоит нести ответственность за сохранение наших фундаментальных ценностей».

Год молодёжи должен стать годом повышенного внимания государства к подрастающему поколению.

К сожалению, в сознании молодёжи сохраняется предвзятое отношение к общественной деятельности, непонимание её значимости для личности и собственного развития. А ведь конкурентоспособными, успешными на современном рынке труда являются не просто люди, обладающие дипломом и профессиональными знаниями, но и имеющие позитивный опыт общественной работы: умеющие создать команду, принять нестандартные творческие решения, защитить проект, презентовать себя и свои идеи. Именно участием в работе общественных организаций и приобретается такой опыт.

Подчас многим молодым людям не хватает жизненного опыта, политической мудрости, практических и теоретических знаний, необходимых для самостоятельного решения проблем. Именно это накладывает дополнительные обязательства на молодого человека: постоянно работать над собой, учиться, вникать в глубину вопросов, стремиться стать профессионалом.

Роль Профсоюзной организации мы видим в том, чтобы оказать поддержку, стимулировать позитивные тенденции, противостоять негативным влияниям.

В этой связи важнейшей составляющей деятельности Профсоюза по отношению к молодёжи становится воспитательная работа. Именно воспитание ответственности за свою судьбу и судьбу общества становится приоритетным. И правовой профсоюзный кружок, как наиболее мобильный и эффективный способ информационного обеспечения первичных профсоюзных организаций – первый помощник в этой работе.

Молодые сотрудники должны не только знать свои права, но и хорошо помнить об обязанностях.

Именно поэтому мы считаем, что наиболее значимо на данном этапе – проведение цикла кружковых занятий с начинающими педагогами по дисциплине труда. Сегодня мы предлагаем вашему вниманию методическую разработку заседания правового профсоюзного кружка на тему «Дисциплинарные взыскания». Выполнил ее молодой специалист Саратовского ГК Профсоюза В.А. Буряк.

Надеемся, что в Год молодёжи всё большее количество молодых людей включатся в реализацию созидательных, творческих планов по развитию родного города. Каждый молодой человек внесёт в эту работу свой индивидуальный вклад!

Понятие дисциплины труда, дисциплинарного проступка.

Трудовой кодекс РФ в статье 189 определяет дисциплину труда как: обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (в том числе правилами внутреннего трудового распорядка), трудовым договором.

Дисциплинарным проступком является виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов руководителя, технических правил и т.п.).

За совершение дисциплинарного проступка работодатель наделен правом применять дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по основаниям (ч.3 ст.192 ТК РФ)

Порядок применения дисциплинарных взысканий.

Дисциплинарным проступком могут быть признаны только такие противоправные действия (бездействия) работника, которые непосредственно связаны с исполнением им трудовых обязанностей, о которых он был уведомлен под роспись. Работник расписывается в соответствующем документе – это означает, что он знает о своих трудовых обязанностях и т.д. В случае, если работник не был ознакомлен под роспись со своими трудовыми обязанностями, применение к нему дисциплинарного взыскания незаконно.

Прежде всего, должна быть выяснена причина (уважительная или неуважительная) совершения дисциплинарного проступка. Для этого работодатель должен предъявить работнику требование о представлении письменных объяснений. У работника есть два рабочих дня на то, чтобы составить объяснительную записку и передать ее руководству.

Работодатель обязательно должен обеспечить письменные доказательства того, что он выполнил все требования закона. В частности, требование к работнику о письменном объяснении может быть предъявлено в устной форме, только если работник тут же сядет писать объяснения. Если же работник лишь пообещает написать, но не напишет объяснительную, работодатель никогда не сможет доказать, что требовал объяснений. Следовательно, требование нужно оформить документально. Таким документом может быть либо акт, в котором зафиксирован факт предъявления к работнику соответствующего требования, либо уведомление о представлении письменных объяснений. Обязательно в документе должно быть указано, что работника поставили в известность о двухдневном сроке, предписанном ст. 193 ТК РФ.

Представляется, что одновременно в уведомление можно добавить информацию на случай отказа получения его работником.

Примерная форма такого уведомления:

МУ «Централизованная бухгалтерия учреждений образования
Ленинского района г. Саратова»

наименование организации
Главному бухгалтеру

должность работника

Уведомление бухгалтерии от 30.04.2008 N 06

наименование структурного
подразделения

О представлении письменных объяснений И.П. Виленскому

инициалы и фамилия
работника

Предлагаем Вам до 03.05.2008 дать письменное объяснение о причинах неисполнения Вами своих должностных (профессиональных) обязанностей (совершения Вами дисциплинарного проступка), выразившегося в:
несвоевременной сдаче бухгалтерского балансового отчета за 2007 г.

Начальник отдела кадров: Жукова Р.Т.

Жукова

должность сотрудника кадровой службы

подпись (расшифровка подписи)

Уведомление получено:

Виленский 30.04.2007

подпись работника, дата

Удостоверяем, что в нашем присутствии _____

дата

должность (профессия), фамилия, инициалы работника
получить уведомление отказался, уведомление получил, от подписи отказался

(ненужное зачеркнуть)

Подписи:

должность

подпись (расшифровка подписи)

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения 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. Однако использование дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности, не прерывает течение указанного срока. Днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий.

Не допускается применение дисциплинарного взыскания по истечении 6 месяцев со дня совершения проступка.

Работникам следует знать, что:

- не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Кодексом, федеральными законами;

Задача:

Работник допустил дисциплинарный проступок, за что был переведен на нижеоплачиваемую должность.

Правомерны ли действия работодателя?

Ответ: Статьей 192 ТК РФ, предусматривающей виды дисциплинарных взысканий, не предусмотрен такой вид дисциплинарного взыскания, как «перевод на нижеоплачиваемую должность». Действия работодателя неправомерны.

- за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание;

- сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение;

- 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;

- последовательность применения дисциплинарных взысканий отсутствует, все зависит от тяжести проступка.

О применении дисциплинарного взыскания издается приказ. В приказе указываются мотивы его применения, 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. При отказе от подписи составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, профсоюзную организацию.

Рассмотрим подробнее некоторые из оснований, предусмотренных частью 3 статьи 192 ТК РФ:

1) Часть 5 статьи 81 ТК РФ – неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

Согласно пункту 35 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" к таким нарушениям, например, относится отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности, если это является обязательным условием допуска к работе и т.д.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по данному основанию производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

Задача:

Учитель не выставил в журнал оценки учащихся по итогам четверти, за что был лишен премии.

В следующей четверти он вновь не выполнил в установленный срок указанную работу, поэтому был уволен за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей.

Законно ли такое увольнение?

Ответ: Увольнение за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей применяется, если у работника имеется дисциплинарное взыскание за последний рабочий год, и он вновь допустил нарушение трудовой дисциплины. Однако не все санкции, применяемые администрацией, относятся к дисциплинарным взысканиям. Не являются дисциплинарными взысканиями и не учитываются при увольнении по данному основанию такие меры воздействия, как полное или частичное лишение премий или вознаграждений по итогам работы.

Соответственно, администрация не имела права увольнять работника по данному основанию.

2) Пункт 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ – однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей;

Следует иметь в виду, действительно ли работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте. Перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по пункту 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

К таким нарушениям относятся:

▪ прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

В случаях, когда рабочий день или смена работника составляют четыре или менее часов, и работник в этот день или в эту смену не появился на работе, он может быть уволен за прогул. Расторжение трудового договора по этому основанию может быть осуществлено как в случаях, когда работник после прогула приступил к работе, так и тогда, когда он окончательно оставил ее.

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 следует исходить из того, что в силу части шестой статьи 209 Трудового кодекса 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.

Также прогулом следует считать:

- самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный);
- оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения.

Задача:

Работник отсутствовал на работе в течение двух часов.

Вернувшись на рабочее место, он через час снова ушел и возвратился через два часа.

Может ли работодатель уволить его за прогул без уважительных причин?

Ответ: Ст.81 Трудового кодекса РФ признает прогулом отсутствие только на рабочем месте и только при условии, если это отсутствие продолжалось более 4 часов подряд в течение рабочего дня. Суммирование часов прогула не допускается. Поэтому в данном случае работодатель не вправе уволить работника за прогул.

- появление 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, - что является основанием к увольнению;

Работника, появившегося в любое время рабочего дня (смены) в состоянии опьянения, работодатель обязан отстранить от работы в этот день (смену). Но даже если он не был отстранен от работы, доказательствами данного основания служат медицинское заключение, составленный в это время акт, свидетельские показания и другие доказательства.

- совершение 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;

Если вышеуказанные документы отсутствуют, а есть лишь, допустим, докладная вахтера о попытке вынести чужое имущество, увольнение работника по данному основанию будет незаконным.

В качестве чужого имущества следует расценивать любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации.

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

Согласно пункту 46 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004г. N 2 следует помнить, что по этому основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений, и независимо от того, где совершен аморальный проступок: по месту работы или в быту.

Аморальным является проступок, противоречащий общепринятой в обществе морали (появление в общественных местах в нетрезвом состоянии, нецензурная брань, драка, поведение, унижающее человеческое достоинство, и т.д.). Этот проступок может быть совершен и в быту.

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы (соответственно по пункту 8 части первой статьи 81 ТК РФ) при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного статьей 193 Трудового кодекса РФ.

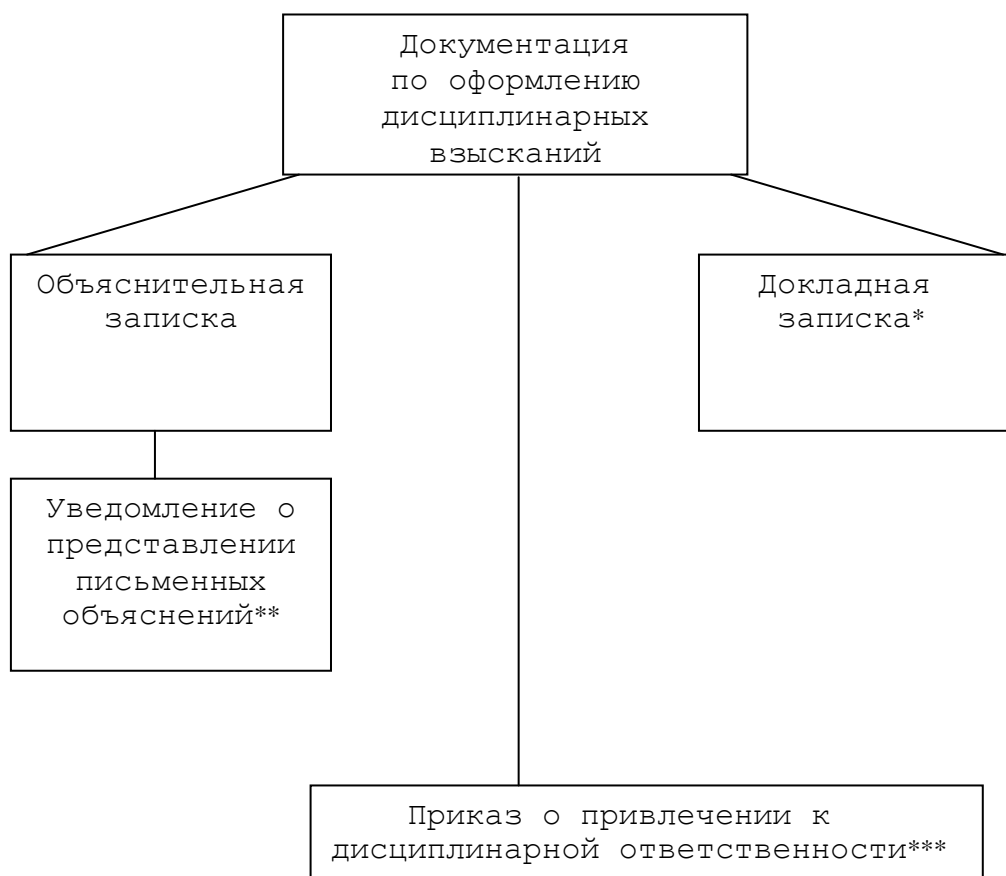
Если же аморальный проступок совершён работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то трудовой договор также может быть расторгнут с ним по пункту 8 части первой статьи 81 ТК РФ, но не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (часть пятая статьи 81 ТК РФ).

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

Для применения такого дисциплинарного взыскания как увольнение по данному основанию, нужны следующие факты, совокупность которых дает право на увольнение:

- педагогический работник должен в течение года как минимум 2 раза грубо нарушить устав образовательного учреждения. Срок в 1 год отсчитывается со следующего дня после совершения первого грубого нарушения устава;
- за первое нарушение к работнику должно быть применено дисциплинарное взыскание по ст. 192 ТК РФ. Этот факт является одним из доказательств совершения первого нарушения;
- в уставе образовательного учреждения должен быть дан перечень грубых нарушений устава;
- работник должен быть виновен в грубом нарушении устава;
- работник должен принадлежать к категории педагогических работников.

ДОКУМЕНТАЦИЯ ПРИ НАЛОЖЕНИИ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ



* Может дополняться материалами расследования факта нарушения трудовой дисциплины.

** При отказе в получении может быть дополнено актом.

*** При отказе в ознакомлении составляется акт.

Снятие дисциплинарного взыскания.

Согласно статье 194 Трудового кодекса РФ дисциплинарное взыскание действует в течение одного года со дня его применения. По истечении этого срока оно снимается, работник считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Если в течение года со дня применения взыскания работник получает новое дисциплинарное взыскание, первоначальное сохраняет силу и учитывается наравне с последним.

Дисциплинарное взыскание может быть снято досрочно:

- по собственной инициативе работодателя;
- по ходатайству профсоюзного комитета;
- по просьбе работника.

Задача:

На работника наложено дисциплинарное взыскание.

Имеет ли право работодатель применять к нему меры поощрения, если срок действия дисциплинарного взыскания не истек?

Ответ: Ранее действовавший КЗОТ РФ запрещал применять меры поощрения в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

Трудовой кодекс такого запрета не содержит.

Поэтому работодатель вправе действовать по своему усмотрению.

Задача:

Может ли руководитель образовательного учреждения применить к педагогическому работнику меры дисциплинарного взыскания во время прохождения испытательного срока?

Ответ: Может. В соответствии со ст.70 ТК РФ в период прохождения испытательного срока на работника в полном объеме распространяется законодательство о труде. За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей работодатель вправе применить к нему меры дисциплинарного взыскания.