Снять наказание в виде самой крайней меры — увольнение — невозможно, поскольку при нем трудовые отношения между работником и работодателем прекращаются.

Обратите внимание, что применение дисциплинарного взыскания может быть признано законным в случаях неисполнения или ненадлежащего исполнения работником трудовых обязанностей только тогда, когда с каждым из локальных актов, устанавливающих соответствующие обязанности, он был ознакомлен под личную подпись, т.к. такое требование предусмотрено ст. 22 ТК РФ. Поэтому суды нередко отменяют дисциплинарные взыскания работодателей из-за отсутствия ознакомления работника с документом, который он нарушил.

ВЗЫСКАНИЯ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Отдельной статьей в ТК РФ прописано основание привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников (ст. 195 ТК РФ).

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников. В случае когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

ОШИБКИ ПРИМЕНЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯМИ
(из судебной практики)

1. **Работодатель применил вид дисциплинарного взыскания, не предусмотренный законодательством;**
2. **Работник не ознакомлен со своими должностными обязанностями и локальными актами работодателя;**
3. **При привлечении к ответственности работодатель оформляет не все необходимые документы.**

- объяснение с работника не затребовано ;
- объяснение затребовано, работник его не представил, но работодатель не оформил акт;
- работодателем не соблюден двухдневный срок и акт составлен раньше;
- работник не ознакомлен с приказом под роспись;
- работник отказался от ознакомления с приказом, но не составлен акт об этом;
- нарушены сроки и работник ознакомлен с приказом по истечении трех дней.

4. **Нарушены сроки привлечения к дисциплинарной ответственности.**
5. **За один дисциплинарный проступок к работнику применено несколько взысканий.**
6. **Работодателем не установлена вина работника в совершении дисциплинарного проступка.**
7. **Дисциплинарное взыскание применено при отсутствии факта совершения дисциплинарного проступка.**
8. **При привлечении работника к ответственности не были учтены причины, тяжесть и обстоятельства совершенного проступка.**

Правовая инспекция труда Лениногорского СПО

РТ, г. Лениногорск,
ул. Шашина, 22, каб.№20

Телефон-факс: 8(85595)5-14-99
Сайт: prof-obr-len.ucoz.ru
Эл. почта: lenprofobr@mail.ru

ЛЕНИНОГОРСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

Дисциплинарный проступок работника

ЧТО ТАКОЕ ДИСЦИПЛИНАРНЫЙ ПРОСТУПОК И ДИСЦИПЛИНАРНОЕ ВЗЫСКАНИЕ?

Дисциплинарный проступок — это неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (ч.1 ст. 192 ТК РФ).

Трудовой кодекс предусматривает три вида дисциплинарных взысканий (ст. 192 ТК РФ):

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям (п. 5,6, 7,7[1], 8, 9, 10 ч.1 ст. 192 ТК РФ).

Помимо общих для всех категорий работников оснований, прекращению трудового договора с ***педагогическим работником*** будут способствовать следующие условия (ст. 336 ТК РФ) :

1. Повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательной организации;
2. Применение (в том числе однократное), методов воспитания, связанных с физическим либо моральным насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

За один проступок работодатель может применить только одно наказание. Например, если работнику уже объявили выговор за 5 часовое опоздание на работу, то применить еще одно наказание в виде увольнения работника за прогул нельзя! (ч.5 ст. 193 ТК РФ)

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка (ч. 3 ст. 193 ТК РФ). В этот период времени не включаются:

- болезнь;
- отпуск (ежегодный основной, дополнительный, без сохранения, учебный, отпуск по уходу за ребенком);
- время, необходимое на учет мнения профсоюза (при его наличии на предприятии).

Днем обнаружения проступка, с которого начинается месячный срок для наложения взыскания, считается день, когда лицу, которому по службе подчинен работник (например, заместителю директора школы по учебно-воспитательной работе в отношении учителей), стало известно о совершении проступка независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий .

Любое дисциплинарное взыскание к работнику не может быть применимо позднее шести месяцев со дня совершения проступка и двух лет, если он был выявлен в результате ревизии, финансовой или аудиторской проверки (ч. 4 ст. 193 ТК РФ).

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, а также обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5, ст. 192 ТК РФ). Не допускается применение дисциплинарных взысканий, которые не предусмотрены законодательством, например штраф за опоздание работника.

Обжаловать дисциплинарное взыскание можно, обратившись в государственную инспекцию труда, комиссию по трудовым спорам или в суд (ч. 7 ст. 193, ст. 382 ТК РФ).

ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ

Порядок применения дисциплинарного взыскания оговорен ст.193 ТК РФ. Взыскания в образовательном учреждении должно быть наложено управомоченным должностным лицом в соответствии с уставом ОУ.

Данным порядком предусмотрены следующие процедуры:

1. выяснение всех обстоятельств совершения дисциплинарного проступка: время совершения, тяжесть проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, характер предшествующей работы и поведение работника;

2. до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении 2 рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется акт об отказе написания объяснительной записки, который подписывает лицо, совершившее проступок или два свидетеля (ч. 1 ст. 193 ТК РФ).

Обратите внимание, что это право, а не обязанность работника. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Скорее, такая норма предусмотрена для того, чтобы дать ему возможность изложить собственный взгляд на событие, пояснить причины дисциплинарного проступка, привести аргументированные факты в свою защиту. Это одна из гарантий того, что наложение взыскания будет правомерным.

3. администрация учреждения издает приказ о наложении дисциплинарного взыскания и предъявляет его данному работнику под роспись в течение трех дней со дня его издания. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт. Некоторые работодатели допускают ошибку и издают приказ о наложении дисциплинарного взыскания в день истребования письменного объяснения, чего делать не следует, т.к. это действие работодателя может быть оспорено работником в суде.

Запись о дисциплинарных взысканиях в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины (ч.4 ст. 66 ТК РФ) .

Срок действия дисциплинарного взыскания — 1 год. Наказание с провинившегося сотрудника автоматически снимется, если сотрудник в течении этого времени не совершил такой же проступок повторно (ч. 1 ст.194 ТК РФ).

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 (ч.2 ст. 194 ТК РФ).

Досрочное снятие дисциплинарного взыскания оформляется соответствующим приказом.