

СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

 Дисциплинарная ответственность наступает за противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей (ст. 197 ТК).

◆ Основные обязанности работника содержатся в ст. 53 ТК, в правилах внутреннего трудового распорядка (ПВТР), коллективных договорах, должностных (рабочих) инструкциях и иных локальных правовых актах нанимателя (соглашениях, положениях, инструкциях по охране труда и технике безопасности и т.д.)

◆ К основным обязанностям работника относится обязанность подчиняться ПВТР, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда, выполнять письменные и устные приказы (распоряжения) нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным правовым актам

◆ Проступки, за которые возможно применение дисциплинарного взыскания

Трудовое законодательство не содержит исчерпывающего перечня дисциплинарных проступков, за которые к работнику можно применить меры дисциплинарной ответственности.

На практике к дисциплинарным проступкам относятся: ◆ отсутствие работника без уважительных причин на работе; ◆ нахождение без уважительных причин не на своем рабочем месте, а в других помещениях организации; ◆ преждевременный уход с работы; ◆ отказ без уважительных причин от поездки в командировку; ◆ невыход на работу в выходной и праздничный день, если работник привлекается к работе на законных основаниях;

◆ отказ или уклонение без уважительных причин от прохождения в установленном порядке в рабочее время медицинских осмотров работниками некоторых к

категорий; ◆ отказ от инструктажа, обучения и проверки знаний по вопросам охраны т

руд

а и др. ◆ Меры дисциплинарног

о

взыскания К работнику могут быть применены следующие меры дисциплинарного

взыскания:- замечание (п. 1 ч. 1 с

т. 198 ТК);- выговор (п. 2 ч. 1 с

т. 198 ТК);- лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до 12 месяцев (п. 3 ч. 1 с

т. 198 ТК);- увольнение (п. 6 - 11 ст. 42, п. 1, 1-2, 5-1, 9 и 10 ч. 1 ст. 47, п. 4 ч. 1 с

т. 198 ТК).!Между замечанием и выговором законодатель не устанавливает каких-либо значительных различий. Правовые последствия при применении данных мер дисциплинарного взыскания

одинаковы.Лишение полностью или частично стимулирующих выплат может применяться на срок до 12 месяцев (п. 3 ч. 1 с

т. 198 ТК).✓ Таким образом, срок применения данной меры дисциплинарного взыскания определяется нанимателем самостоятельно. При установлении объема и срока, на который применяется данное взыскание, учитывается тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника (ч. 3 с

т. 198 ТК).✓ В отличие от лишения премий как дополнительной меры воздействия (ч. 4 ст. 198 ТК), лишение полностью или частично стимулирующих выплат за совершенный проступок производится на предстоящий (будущий) период (ч. 5 с

т. 199 ТК).✎ Иными словами, если работник допустил нарушение в текущем месяце и в этом же месяце был издан приказ о наложении дисциплинарного взыскания, то лишение выплат производится со следующего месяца.

Право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю.

!Причем, к работнику, допустившему неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей, не обязательно применять меры дисциплинарного взыскания последовательно, как они изложены в ч. 1 ст. 198 ТК (сначала - замечание, потом - выговор и т.д.).

При выборе дисциплинарного взыскания наниматель учитывает тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника (ч. 3 ст. 198 ТК).

!Если наниматель намерен усилить эффект дисциплинарного взыскания, у него есть право применять дополнительные меры воздействия (ч. 4 ст. 198 ТК). К ним относятся:

◆ лишение премий

◆ изменение времени предоставления трудового отпуска

; ◆ другие меры в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными локальными правовыми актам

и.

!! ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ

!!Работник безусловно будет привлечен к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения за следующие дисциплинарные проступки (подп. 1.4 п. 1 Директивы N 1

): ♦ появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянен

ия; ♦ распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту раб

оты; ♦ нарушение требований по охране труда, повлекшее увечье или смерть других работн

ик

ов. При выборе меры дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника на производ

ст

ве. Последствия применения дисциплинарного взыскания к рабо

тн

ику. Если работник имеет неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание, то при неисполнении данным работником без уважительных причин трудовых обязанностей наниматель будет вправе его уволить по п. 6 ст. 4

2 ТК. При этом не имеет значения, какая именно мера дисциплинарного взыскания применялась ранее: замечание, выговор или лишение стимулирующих выплат. Важным является условие, чтобы дисциплинарное взыскание было неснятым или непогаш

енным. Погашение дисциплинарного взыскания - это автоматическая отмена по истечении годового срока со дня применения (если в течение этого года работник снова не будет привлечен к дисциплинарной ответственн

ости). Снятие дисциплинарного взыскания - это его досрочная (до истечения года) отмена, оформленная нанимателем документ

а

льно. Без соблюдения работниками трудовой дисциплины ни одна организация не сможет функционировать эффек

тивно!