



**ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЛИСТОК
«АЗБУКА ПРАВА:
ПОРЯДОК ПРИВЛЕЧЕНИЯ РАБОТНИКА
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
К ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ»
(рубрика «Вопрос-ответ», 2019 г.)**



Вопрос: Каких случаях работодатель вправе применить дисциплинарное взыскание к работнику образовательной организации?

Ответ: Работодатель вправе применить дисциплинарное взыскание за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине трудовых обязанностей.

Виды дисциплинарных взысканий

Статья 192 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) предусматривает три вида дисциплинарных взысканий:

- замечание (наименее строгое дисциплинарное взыскание);
- выговор (более строгое дисциплинарное взыскание);
- увольнение (наиболее строгое дисциплинарное взыскание).

***Примечание.** Федеральные законы, уставы и положения о дисциплине для отдельных категорий работников (государственных служащих, муниципальных служащих и др.) могут предусматривать также и другие дисциплинарные взыскания (ч. 2 ст. 192 ТК РФ).*

Перечень оснований для применения дисциплинарного взыскания

Перечень дисциплинарных проступков законодательно не определен, однако установлен перечень оснований для увольнения работников в качестве меры дисциплинарного взыскания (ч. 3 ст. 192 ТК РФ):

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):

- совершение прогула, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

- появление на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника;

- 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;

- нарушение требований охраны труда, установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

3) принятие 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 (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

4) однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

5) для педагогических работников:

- повторное в течение года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

- достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332 ТК РФ;

6) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя и совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

7) непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является (п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

8) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, если указанный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

***Примечание.** При наложении дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ).*

Порядок применения дисциплинарного взыскания

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. 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 (ч. 1 ст. 193 ТК РФ).

На основании представленного объяснения работника или акта о не предоставлении объяснений работодатель издает приказ о применении дисциплинарного взыскания и объявляет его работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под подпись, работодатель составляет соответствующий акт (ч. 6 ст. 193 ТК РФ).

Срок применения дисциплинарного взыскания 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, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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).

***Примечание.** Действующее законодательство предусматривает случаи снятия дисциплинарного взыскания, в том числе досрочно. Так, 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).*

Вопрос: По каким основаниям взыскание в виде увольнения работника, являющегося членом Профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения первичной профорганизации?

Ответ: По основанию, связанному с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. первой ст. 81 ТК РФ) с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.