

УДК 339.92

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

Мешков Д.Н.

к.ю.н., доцент,

Владимирский государственный университет,

Владимир, Россия

Рахимов Р.Б.

студент,

Владимирский государственный университет,

Владимир, Россия

Шамамедов Д.М.

студент,

Владимирский государственный университет,

Владимир, Россия

Аннотация

Одним из важнейших принципов внутрифирменного регулирования трудовых отношений в России является единство политики системы управления и контроля за персоналом. Данное направление управленческой политики является актуальным в современных реалиях, т.к. оно осуществляется с целью выполнения задач обеспечения нормального функционирования работников в рамках предприятия, а так же соблюдения политических, экономических и интересов персонала. Научная новизна данного исследования заключается в изучении современных схем

прогнозирования и пресечения совершения дисциплинарных проступков, а так же изучены современные аспекты эффективной регуляции таких правонарушений в рамках правового поля.

Главной целью применения мер дисциплинарной ответственности к работникам какого-либо предприятия является подавление недобросовестных работников при осуществлении рабочей деятельности в рамках предприятия и максимизации эффективности созданной системы дисциплинарного контроля в защите интересов фирмы. В данной статье мы рассмотрим основные преимущества и недостатки, а так же практические пути их решения, возникающие при применении дисциплинарного контроля на современном этапе во внутрифирменных рамках.

Ключевые слова: нарушение трудовой дисциплины, снижение или лишение дополнительного материального стимулирования, право на обжалование наложенного дисциплинарного взыскания, защита от обвинений работодателя, защита от незаконного увольнения.

DISCIPLINARY RESPONSIBILITY OF EMPLOYEES

Meshkov D.N.

ph.d., associate professor,

Vladimir State University,

Vladimir, Russia

Rakhimov R.B.

student, Vladimir State University,

Vladimir, Russia

Shamamedov D.M.

student,

*Vladimir State University,
Vladimir, Russia*

Annotation

One of the most important principles of intra-firm regulation of labor relations in Russia is the unity of the policy of the personnel management and control system. This direction of management policy is relevant in modern realities, because it is carried out in order to fulfill the tasks of ensuring the normal functioning of workers within the enterprise, as well as respect for the political, economic and personnel interests. The scientific novelty of this study lies in the study of modern schemes for predicting and preventing the commission of disciplinary offenses, as well as studying the modern aspects of the effective regulation of such offenses within the legal field.

The main purpose of the application of disciplinary measures to employees of any enterprise is the suppression of unscrupulous employees in carrying out work activities within the enterprise and maximizing the effectiveness of the established system of disciplinary control in protecting the interests of the company. In this article, we consider the main advantages and disadvantages, as well as practical ways to solve them, arising from the application of disciplinary control at the present stage in the intra-company framework.

Keywords: Violation of labor discipline, reduction or deprivation of additional material incentives, the right to appeal imposed disciplinary action, protection from employer charges, protection from unlawful dismissal.

Дисциплинарная ответственность - обязанность работника подвергаться неблагоприятным последствиям, предусмотренным нормами трудового законодательства, за виновное, незаконное неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей [1, 157].
Сотрудники, совершившие дисциплинарный проступок, могут быть
Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

привлечены к дисциплинарной ответственности. Следовательно, основой дисциплинарной ответственности всегда служит дисциплинарное нарушение, совершенное конкретным работником. Дисциплинарная ответственность работников является одним из видов юридической ответственности, налагаемая за проступки.

Дисциплинарным проступком является неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Дисциплинарное правонарушение, как и любое другое правонарушение, имеет совокупность признаков: субъект, субъективная сторона, объект, объективная сторона [2, 325]. Предметом дисциплинарного проступка может быть только гражданин, состоящий в трудовых отношениях с конкретным работодателем и нарушающий трудовую дисциплину частного или госпредприятия. Субъективная сторона дисциплинарного проступка - вина со стороны работника. Это выражается в психологическом отношении нарушителя трудовой дисциплины к ее незаконным действиям. Вина может быть в форме как прямого или косвенного умысла, так и в форме небрежности. Объектом дисциплинарного проступка является трудовой график. Объективная сторона дисциплинарного проступка - вредные последствия и причинно-следственная связь между ними и действием (бездействием) правонарушителя [3, 78]. В этом случае действие (бездействие) работника является незаконным, если оно нарушает трудовые обязанности работника. Следовательно, отказ работника от выполнения заданий работодателя, противоречащий закону, не может рассматриваться как нарушение трудовых обязательств.

Дисциплинарная ответственность регулируется несколькими документами, в том числе законами, правилами, а также внутренними правилами работодателей. Однако основными видами наказаний за нарушение трудовой дисциплины, в соответствии с номерами Трудового Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

кодекса, являются выговор и увольнение. Но на практике законы и положения о трудовой дисциплине предусматривают и другие дисциплинарные меры, в том числе специальные.

Тип восстановления зависит, прежде всего, от его цели. Например, наказание может быть направлено на ограничение или лишение правонарушителя определенного права или выгоды, дополнительного материального стимулирования (ежемесячного, ежеквартального и т.д.) [4, 66]. Это включает понижение в должности и фактическое увольнение с занимаемой должности. Другие меры обычно менее радикальны и связаны, прежде всего, с осуждением поведения нарушителя без ограничения его прав. Как правило, замечание, выговор, предупреждение и т. д. относятся к этому виду наказания.

В соответствии с трудовым законодательством, в частности ст. 149 ТК РФ, за каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. То есть вы не можете сделать выговор сотруднику и сразу его уволить. На практике выговор часто используется одновременно с лишением дополнительного материального стимулирования, но юристы отмечают, что такая комбинация не делает эту комбинацию штрафом в понимании денежного наказания [5, 128]. Однако, это не дисциплинарное взыскание, а удержание из зарплаты возмещения материального ущерба причинённого работником в рамках совершенного правонарушения.

Увольнять работника имеет право тот, кто имеет право принять его на работу. В случаях, предусмотренных законом, к сотрудникам, которые несут дисциплинарную ответственность в соответствии с нормативными документами, правилами и другими документами, могут быть применены дисциплинарные взыскания в виде увольнения их вышестоящим руководством (в отношении нанятого руководства) [6, 227]. Работники, занимающие выборные должности, могут быть уволены только по решению Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

органа, который их избрал, и только по основаниям, предусмотренным законом. Например, судьи, избранные на должность на неопределенный срок, могут быть отстранены от должности только Государственной Думой. На частном предприятии работник может быть уволен директором. В некоторых случаях увольнение требует согласия профсоюзной организации. Но это происходит только в том случае, если инициатором увольнения выступает собственник или уполномоченный орган.

И еще один немаловажный момент. До применения дисциплинарного взыскания владелец должен потребовать письменного объяснения от работника. Цель этого объяснения состоит в том, чтобы выяснить, совершил ли работник проступок и признать ли его виновным. Обязанность работника предоставить объяснение совершенного преступления является одной из гарантий того, что примененные дисциплинарные меры были законными. Отсутствие объяснения должно быть подтверждено соответствующим актом отказа работника от предоставления такого. Более того, это не препятствует применению взыскания, если владелец или уполномоченный им орган имеет доказательства того, что он запросил объяснение [7, 45]. Если нарушитель трудовой дисциплины отказался дать объяснение, акт об этом составляется за подписью нескольких лиц. Он составляется даже тогда, когда работник, который появился на работе в состоянии алкогольного опьянения, отказывается проходить медицинское обследование для определения состояния опьянения.

Но вернемся к дисциплинарным мерам. Как уже упоминалось, наказание работника зависит от ряда факторов, в том числе от должности, формы собственности на предприятии, специфики работы, серьезности нарушения и т. п. Юристы, специализирующиеся в области трудового права, выделяют общую и особую дисциплинарную ответственность. Общая - ответственность, предусмотренная Трудовым кодексом. Например, увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктом 7 ст. 40

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

Трудового кодекса, т. е. в случае появления работника в состоянии опьянения на работе, а так же в состоянии наркотического или токсического опьянения.

Особая ответственность включает в себя ответственность, которая предусмотрена законами или отдельными положениями о работе или трудовой дисциплине, и даже некоторыми законами, например, о государственной службе или о судебной системе и статусе судей. Как отмечают ученые-правоведы, поскольку действие таких норм распространяется на работников определенных категорий, для них понятие трудового преступления может быть расширено в связи с тем, что оно включает действия, несовместимые с занимаемой должностью [8, 160]. Например, судья может быть уволен за нарушение присяги. Это будет особая дисциплинарная ответственность. В то же время процедура увольнения также будет проводиться в определенном порядке, без которого судья не может быть уволен. Следовательно, именно общая или особая ответственность играет важную роль в определении наказания.

Прежде чем приступить к рассмотрению конкретных видов штрафных санкций, отметим, что все они заявлены в порядке и доведены до сведения работника при получении. Сообщение о содержании распоряжения под расписку является гарантией того, что сотрудник знает о возможности применения наказания и его объеме и, в случае несогласия с ним, может обжаловать его.

Поскольку наложение санкций на работника имеет, в первую очередь, образовательную ценность, несоблюдение требований законодательства о порядке наложения санкции информирование работника об этом будет считаться незаконным в суде.

Но в то же время запрещено вносить какие-либо пометки о полученном взыскании или замечании в трудовую книжку (кроме тех, которые будут основанием для увольнения).

Самым простым наказанием, по мнению отечественных экспертов, является так называемое замечание. Суть этой меры состоит не в том, чтобы ограничивать права и не осуждать незаконное поведение работника. Скорее, это замечание предназначено для того, чтобы направить его на правильный путь, то есть напомнить ему о его трудовых обязанностях, о недопустимости нарушения трудовой дисциплины. Конечно, о замечании можно говорить только в том случае, если сотрудник совершил незначительное нарушение, которое не имеет практических последствий. Например, несущественное опоздание офисного работника. В то же время, если на рабочую смену опаздывает, скажем, машинист электропоезда или любого другого вида общественного транспорта, последствия будут совсем другими, и здесь недостаточно сделать замечание.

В отличие от предыдущего, более строгим является такой вид дисциплинарного наказания, как выговор. Он может быть как устной, так и письменной форме. Осуждение - так можно внутренне описать содержание данной санкции. Выговор применяется к работнику за нарушение трудовой дисциплины, то есть правил поведения, которые должны соблюдаться при исполнении трудовых обязанностей (установленных коллективным или трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и т. п.). Адвокаты отмечают, что основным компонентом выговора сотруднику является наличие вины как в действиях, так и в бездействии. Эффект от этой санкции ограничивается исключительно моральным и психологическим воздействием на работника - человека, находящегося под влиянием чувства вины, и иногда страх должен понять, что он сделал неправильно, и в будущем не допустить такого нарушения, чтобы не усугубить его положение [9, 108]. Например, в некоторых случаях, если сотрудник получает несколько замечаний в течение определенного периода времени, он увольняется.

В отличие от общей дисциплинарной ответственности, которая предусматривает в качестве наказания только выговор и увольнение, особая ответственность может также включать в себя так называемые дисциплинарные меры, которые, по сути, не являются дисциплинарными взысканиями, но довольно часто применяются, например, к государственным служащим. В соответствии со ст. 14 ФЗ- 79 «О государственной гражданской службе в РФ», к работникам помимо дисциплинарных мер, предусмотренных действующим трудовым законодательством, такие дисциплинарные меры могут применяться как предупреждение о неполном соблюдении и задержке до одного года при назначении следующий ранг или назначение на высшую должность. И если с задержкой в повышении все понятно, то такое дисциплинарное взыскание, как предупреждение, должно насторожить государственного служащего, поскольку оно может быть истолковано как несоответствие занимаемой должности, а это означает, что если невозможно перейти на другую работу, это может привести к увольнению.

Возможно, из всех видов дисциплинарных мер увольнение является наиболее плачевной мерой с точки зрения последствий как для работника, так и для работодателя. По этой причине увольнение применяется исключительно в определенных случаях, предусмотренных трудовым законодательством [10, 279]. Например, в случае систематического невыполнения работником без уважительных причин обязательств, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка; прогулы без уважительной причины; непосещение более 4 месяцев подряд из-за временной нетрудоспособности и т. д. Однако даже основания для увольнения, описанные в Трудовом кодексе, отчасти субъективны. Например, тот факт, что человек проспал и опоздал на работу на 3 часа, является веской причиной или нет? В конце концов, с одной стороны, это не веская причина, а с другой - если работник вынужден

оставаться на работе до поздней ночи из-за большой загруженности, нет ничего удивительного в том, что он может опоздать.

Таким образом, закон гарантирует право на обжалование наложенного дисциплинарного взыскания и защиту от обвинений работодателя, а также на защиту от незаконного увольнения. Если работник считает, что примененное работодателем дисциплинарное взыскание является необоснованным или несовместимым с тяжестью правонарушения, он может обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры, в порядке, установленном Трудовым кодексом. Если работник считает, что его уволили незаконно, он может обратиться в суд.

Библиографический список:

1. Апаева С.Ю. Правовой дисциплинарного контроля в рамках предприятия: проблемы формирования правового статуса / С.Ю. Апаева // Публично-правовые исследования. – 2017. – № 9. – С. 157–159.

2. Башаков И.И. Деятельность по организации труда персонала на современном этапе / И.И. Башаков // Трудовое дело. – 2017. – № 4. – С. 325 – 336.

3. Бегатова Г.И. Экономические и информационные аспекты дисциплинарного взаимодействия на современном этапе / Г.И. Бегатова // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. – 2017. – № 82. – С. 78 – 84.

4. Киматуллин М.А. Дисциплинарная ответственность работников предприятий: Анализ, проблемы и перспективы / М.А. Киматуллин // Правовой консалтинг. – 2018. – № 5. – С. 61–66.

5. Люгоев Д.В. Программа дисциплинарного контроля как инструмент совершенствования внутрифирменных операций / Д.В. Люгоев // Административное и право. – 2018. – № 26. – С. 118-129.

6. Мажаренко Н.А. Современная система дисциплинарного контроля как важный шаг к развитию системы взаимодействия работодателей с работниками предприятия / Н.А Мажаренко // &бизнес. – 2018. - № 9 [Электронный ресурс]. Режим доступа - URL: <http://ctu.customs.ru/index.php?catid=50:info> (Дата обращения 05.05.2019).

7. Офаренко А.И. Трудовая организация персонала на предприятии. / А.И. Офаренко // Бистрим. – 2017. № 47 [Электронный ресурс]. Режим доступа URL: http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/89428/1/meCustoms_SNIL_V1.pdf (дата обращения: 06.05.2019).

8. Чаруний Д. Дисциплинарный контроль на предприятии: проблемы теории и практики. / Д. Чаруний // &бизнес. – 2018. - № 12 [Электронный ресурс]. Режим доступа - URL: <http://www.customsacademy.necypt/?p=3418> (дата обращения: 07.05.2019).

9. Шеддепова А.А. Развитие современного порядка внутрифирменного дисциплинарного контроля. / А.А. Шеддепова // ПРОВЕД. – 2017. № 11. С. 97-109.

10. Шуков А.П. Развитие дисциплинарного контроля в современных бизнес реалиях / А.П. Шуков // УДП. – 2018. № 8. С. 262-281.

Оригинальность 75%