



ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
РОССИЙСКИЕ ЖЕЛЕЗНЫЕ ДОРОГИ
(ОАО «РЖД»)

Руководителям филиалов и
структурных подразделений
ОАО «РЖД» (по списку)

ВИЦЕ-ПРЕЗИДЕНТ

Новая Басманная ул., 2, г. Москва, 107174,
тел.: (499) 262-99-01, факс: (499) 262-90-95,
e-mail: rzd@rzd.ru, www.rzd.ru

14 июля 2014 г. № ИСХ-10708

На № _____ от _____

**О Методических рекомендациях
по применению дисциплинарных
взысканий в ОАО «РЖД»**

Направляются для практического применения и использования в работе Методические рекомендации по применению дисциплинарных взысканий в ОАО «РЖД» (далее – Методические рекомендации).

Руководителям подразделений аппарата управления, филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД»:

принять к руководству и исполнению Методические рекомендации;
применять как исключительную меру дисциплинарного воздействия привлечение к дисциплинарной ответственности руководителей, работающих в должности менее года, при этом обеспечивать необходимую практическую помощь в развитии их профессиональных и корпоративных компетенций.

Приложение: на 19 л.

Д.С.Шаханов

*С.М. Дьяченко - отв.
В.Н. Шиховой
А.Н. Старогородской
М.Н. Назаренко*

Исп. Смотрикова В.Г., ЦКАДР
(499) 262-74-21

*- к руководству
- посылу довести до РД и СВ
- на контроль исполнение в РД и СВ
15.07.14*

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

по применению дисциплинарных взысканий в ОАО «РЖД»

1. Общие положения

Настоящие методические рекомендации разработаны на основе Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее – Постановление Пленума ВС РФ), судебной практики, анализа правоприменения в филиалах, иных структурных подразделениях ОАО «РЖД».

Методические рекомендации предназначены для использования в работе руководителями филиалов, иных структурных подразделений, специалистами по управлению персоналом с целью недопущения нарушений требований трудового законодательства при применении к работникам дисциплинарных взысканий.

2. Понятие дисциплинарного проступка

2.1. Дисциплинарная ответственность является самостоятельным видом юридической ответственности.

В соответствии со статьей 192 ТК РФ работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарного проступка – неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).

2.2. К таким нарушениям, в частности, относятся (пункт 35 Постановления Пленума ВС РФ):

а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте.

При этом необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу части шестой статьи 209 ТК 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;

б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (статья 162 ТК РФ), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (статья 56 ТК РФ).

При этом следует иметь в виду, что отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 ТК РФ с соблюдением порядка, предусмотренного статьей 74 ТК РФ;

в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

3. Виды дисциплинарных взысканий

3.1. За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Указанный перечень дисциплинарных взысканий является исчерпывающим.

3.2. Мерой дисциплинарного взыскания является увольнение работника по следующим основаниям, предусмотренным ТК РФ:

1) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части первой статьи 81 ТК РФ).

Следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято (пункт 33 Постановления Пленума ВС РФ).

Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

При этом необходимо иметь в виду, что 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;

2) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (пункт 6 части первой статьи 81 ТК РФ):

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (подпункт «а»).

Необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено (пункт 39 Постановления Пленума ВС РФ):

за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены);

за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;

за 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 (часть первая статьи 80 ТК РФ);

за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (статья 79, часть первая статьи 80, статья 280, часть первая статьи 292, часть первая статьи 296 ТК РФ);

за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней

не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с частью четвертой статьи 186 ТК РФ дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

Процедура расторжения трудового договора по указанному основанию предполагает соблюдение требований, предусмотренных для применения дисциплинарных взысканий. Однако сложности вызывает порядок увольнения работников, длительно отсутствующих на работе, в отношении которых у работодателя нет информации о том, насколько уважительна причина их отсутствия.

В связи с этим, если работник длительно не появляется на работе, издание приказа об увольнении до выяснения причин отсутствия незаконно.

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, переведенного на другую работу и уволенного за прогул в связи с отказом приступить к ней, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о законности самого перевода (статьи 72.1, 72.2 ТК РФ). В случае признания перевода незаконным увольнение за прогул не может считаться обоснованным и работник подлежит восстановлению на прежней работе (пункт 40 Постановления Пленума ВС РФ);

б) появления 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 (подпункт «б»).

В соответствии со статьей 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Отстранение от работы оформляется приказом работодателя. В приказе перечисляются обстоятельства, послужившие основанием для отстранения работника, а также подтверждающие документы (докладная записка, протокол медицинского заключения и т.п.). Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

Процедура установления нахождения работника в состоянии опьянения ТК РФ не регламентирована.

На практике главным доказательством того, что работник находится в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, считается медицинское заключение.

Медицинское освидетельствование проводится только в организациях здравоохранения, имеющих лицензию на осуществление медицинской деятельности с указанием соответствующих работ и услуг.

В соответствии со статьей 25 Федерального закона от 10.01.2003 г. № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» работники железнодорожного транспорта общего пользования, которые осуществляют производственную деятельность, непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой, и перечень профессий которых определяется федеральным органом исполнительной власти в области железнодорожного транспорта, проходят обязательные предрейсовые или предсменные медицинские осмотры, а также по требованию работодателей медицинское освидетельствование на установление факта употребления алкоголя, наркотического средства или психотропного вещества.

Для других категорий работников прохождение медицинского освидетельствования, в силу статьи 20 Федерального закона от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», является правом, а не обязанностью. И на практике работники не всегда соглашаются на прохождение медицинского освидетельствования.

В пункте 42 Постановления Пленума ВС РФ указано, что состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием.

К другим видам доказательств можно отнести результат освидетельствования, проведенного медицинским работником организации-работодателя, свидетельские показания других работников, видеозаписи, протоколы правоохранительных органов, акт о появлении на работе в состоянии опьянения и т.п.

Акт о появлении на работе в состоянии опьянения составляется в произвольной форме, в котором необходимо подробно описать признаки алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, например резкий запах алкоголя изо рта, нарушение координации движений, неадекватное поведение, неустойчивость, шатающаяся походка, вялая речь, расширенные зрачки, повышенная возбудимость, состояние одурманивания и др. Важно отметить, что работодатель должен установить не факт употребления алкоголя или иного вещества, а факт нахождения работника в состоянии опьянения.

Необходимо также учитывать, что увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории данной организации либо он находился на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию (пункт 42 Постановления Пленума ВС РФ);

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника (подпункт «в»).

В случае оспаривания работником увольнения по указанному основанию работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что сведения, которые работник разгласил, в соответствии с действующим законодательством относятся к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне, либо к персональным данным другого работника.

При этом следует учитывать, что указанные сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и он обязывался их не разглашать. (пункт 43 Постановления Пленума ВС РФ);

г) совершения 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 (подпункт «г»).

По данному основанию трудовые договоры могут быть расторгнуты с работниками при условии, что указанные неправомерные действия были совершены ими по месту работы и их вина установлена вступившим в законную силу приговором суда либо постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

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.

Установленный месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (пункт 44 Постановления Пленума ВС РФ).

Не могут служить самостоятельным основанием для увольнения, например, протоколы разборов, акты органов ведомственной охраны, зафиксировавшие факт хищения имущества и т.д.;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подпункт «д»).

При расторжении трудового договора по указанному основанию необходимо наличие в совокупности следующих юридических фактов:

1) нарушение работником требований охраны труда, при этом работник прошел в установленном порядке обучение и проверку знаний в области охраны труда;

2) наличие причинно-следственной связи между нарушением работником требований охраны труда и последовавшими тяжкими последствиями (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо реальной угрозой наступления таких последствий;

3) установление комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда.

При этом отсутствие хотя бы одного из указанных фактов влечет отсутствие правомерных оснований для применения к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения.

Подпункт «д» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ содержит альтернативную формулировку гипотезы правовой нормы, а именно, нарушение может быть установлено комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда; нарушение работником требований охраны труда повлекло за собой тяжкие последствия или заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий. Работодатель должен выбрать одно из оснований и указать конкретное правовое основание увольнения первоначально в приказе о расторжении трудового договора, а затем на основании приказа и в трудовой книжке работника.

Перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по пункту 6 части первой статьи 81 ТК РФ, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит;

3) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ).

Расторжение трудового договора с работником по указанному основанию возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним.

При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой (пункт 45 Постановления Пленума ВС РФ);

4) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы в случаях, когда аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей (пункт 8 части первой статьи 81 ТК РФ).

Согласно пункту 46 Постановления Пленума ВС РФ по данному 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.

Если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы (соответственно по пункту 7 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ) при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного статьей 193 ТК РФ.

В соответствии с частью пятой статьи 81 ТК РФ если виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены 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 7 или пункту 8 части первой статьи 81 ТК РФ, но не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем;

5) принятия 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 (пункт 9 части первой статьи 81 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по указанному основанию допустимо лишь в отношении руководителей организации (филиала, представительства), его заместителей или главного бухгалтера и при условии, что ими было принято необоснованное решение, которое повлекло за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

Решая вопрос о том, являлось ли принятое решение необоснованным, необходимо учитывать, наступили ли названные неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения (пункт 48 Постановления Пленума ВС РФ);

б) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителем своих трудовых обязанностей (пункт 10 части первой статьи 81 ТК РФ).

В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями следует, в частности, расценивать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации. Руководители других структурных подразделений организации и их заместители не могут быть уволены по указанному основанию (пункт 49 Постановления Пленума ВС РФ).

4. Применение дисциплинарных взысканий

4.1. Оформление факта совершения работником дисциплинарного проступка.

Для правильного применения взыскания к работнику необходимо документально зафиксировать тот проступок (действие или бездействие), который явился нарушением трудовых обязанностей или дисциплины и за который планируется применить взыскание.

ТК РФ не установлен перечень документов, которые составляются с целью зафиксировать совершение работником дисциплинарного проступка. В зависимости от того, какое именно нарушение допустил работник этот факт обычно оформляется следующими документами: докладной запиской (например, при невыполнении работником поставленной задачи); актом (например, при отсутствии на рабочем месте или при отказе от прохождения медицинского обследования); решением комиссии (по результатам

расследования факта нанесения ущерба работодателю или факта разглашения конфиденциальной информации).

Обязанность ознакомить работника с данными документами ТК РФ не установлена.

4.2. Получение объяснения от работника, совершившего дисциплинарный проступок.

4.2.1. В соответствии со статьей 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. В случае нарушения указанного требования применение дисциплинарного взыскания признается незаконным.

Затребовать объяснение вправе уполномоченные локальными нормативными актами лица, осуществляющие права и обязанности работодателя в трудовых отношениях с работниками.

ТК РФ не уточняет, в какой именно форме работодатель должен затребовать данное объяснение.

Если работник готов представить письменное объяснение и представил его, то уведомление о необходимости дать объяснение не оформляется. В остальных случаях данное уведомление вручается работнику под роспись.

4.2.2. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (примерный образец приведен в приложении № 1).

Акт – документ, составленный несколькими лицами или комиссией для подтверждения установленных фактов, событий, действий или бездействия.

Текст акта состоит из вводной и констатирующей частей. В вводной части указывается, кем составлен акт и кто присутствовал при его составлении. В констатирующей части фиксируется факт отказа работника предоставить объяснения по дисциплинарному проступку.

Работнику должна быть предоставлена возможность ознакомиться с содержанием составленного акта и получить экземпляр акта на руки.

Указанный акт подписывается незаинтересованными работниками, которые не связаны по трудовым функциям с работником, совершившим дисциплинарный проступок (рекомендация из судебной практики).

Отсчет двух рабочих дней начинается с даты, следующей за днем затребования объяснения.

Следует учитывать, что применение дисциплинарного взыскания в день затребования объяснения может быть оспорено в суде, так как судебная практика трактует данный вопрос крайне неоднозначно.

С целью избежания судебных рисков, рекомендуется фиксировать отсутствие объяснения и применять меры дисциплинарного воздействия по истечении двух рабочих дней.

Работник должен быть ознакомлен с актом о затребовании письменного объяснения.

В случае если работник от подписи отказался, в этом же акте делается соответствующая запись.

В случае если работник представил письменное объяснение позже указанного срока, в том числе после составления акта об отказе предоставить письменное объяснение, то оно должно быть принято к рассмотрению при решении вопроса о применении дисциплинарного взыскания.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (часть вторая статьи 193 ТК РФ).

4.3. Работодатель должен всесторонне оценить действия работника и причины, побудившие к их совершению. При принятии решения о применении дисциплинарного взыскания должны быть рассмотрены все доказательства вины работника. Если в объяснении работник указал на обстоятельства, исключающие его вину, такие обстоятельства должны быть дополнительно изучены.

Перечня уважительных причин неисполнения или ненадлежащего исполнения работником возложенных на него трудовых обязанностей в трудовом законодательстве не содержится. Данный вопрос решается работодателем в каждой конкретной ситуации с учетом всех обстоятельств.

Например, работник не представил листок нетрудоспособности, а написал в объяснительной о своем плохом самочувствии в данный день, но указанное обстоятельство впоследствии может найти свое подтверждение свидетельскими показаниями, справками из медицинского учреждения. Или форс-мажорные обстоятельства личного характера (прорыв трубы водоснабжения, внезапная болезнь члена семьи и т.п.), которые он также сможет доказать в суде, могут быть впоследствии истолкованы как уважительные причины отсутствия. В каждом конкретном случае при проведении всестороннего расследования работодатель должен внимательно взвесить все обстоятельства, прежде чем принять решение о применении крайней меры взыскания – увольнения.

Если работодатель сочтет причины уважительными, дисциплинарное взыскание не применяется, поскольку привлечение к дисциплинарной ответственности является правом, а не обязанностью работодателя.

Исходя из этого, в одних случаях работодатель может ограничиться устным предупреждением, в других – применить к работнику установленное трудовым законодательством дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарное взыскание применяется и в случае, если работник подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения прекращаются только по окончании срока предупреждения об увольнении.

4.4. Важным элементом порядка применения дисциплинарных взысканий является соблюдение законодательно установленных сроков привлечения к дисциплинарной ответственности.

В соответствии с частью третьей статьи 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка.

Согласно пункту 34 Постановления Пленума ВС РФ при этом следует иметь в виду, что:

а) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка;

б) 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;

в) в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников (часть третья статьи 193 ТК РФ); отсутствие работника на работе по иным основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока;

г) к отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы.

4.5. Оформление приказа (распоряжения) о применении дисциплинарного взыскания

4.5.5. После получения от работника объяснения или составления акта о том, что по прошествии двух рабочих дней работник объяснение не

представил, оформляется приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания.

При этом вопрос о том, какой вид дисциплинарного взыскания применить к работнику работодатель решает самостоятельно.

В соответствии с частью пятой статьи 192 ТК РФ и пунктом 53 Постановления Пленума ВС РФ при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Дисциплинарные взыскания вправе налагать уполномоченные локальными нормативными актами лица, осуществляющие права и обязанности работодателя в трудовых отношениях с работниками.

4.5.6. В качестве основания для издания приказа указываются реквизиты акта, докладной записки или другого документа, фиксирующего проступок, объяснительной записки работника или акта об отказе от представления объяснений.

В приказе (распоряжении) указываются в чем конкретно выразилось неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей (в мотивировочной части делается ссылка на пункты трудового договора, должностной инструкции, локальные нормативные акты, и т.д. которые нарушены работником); степень вины, тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен; вид налагаемого дисциплинарного взыскания.

4.5.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Следует отметить, что одной из наиболее распространенных ошибок со стороны работодателя является применение к работнику двух взысканий за одно нарушение.

Например, за совершение прогула издано два приказа: один – об объявлении выговора за прогул, а другой – об увольнении за прогул. Закон запрещает применение двух взысканий одновременно.

4.5.8. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

Дата издания приказа (распоряжения) о применении дисциплинарного взыскания выбирается с учетом окончания срока привлечения к дисциплинарной ответственности, графика сменности и специфики работы, с тем, чтобы в обязательном порядке было выполнено условие объявления

приказа работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания.

4.5.9. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт (приложение № 2).

Указанный акт также подписывается незаинтересованными работниками, которые не связаны по трудовым функциям с работником, совершившим дисциплинарный проступок (рекомендация из судебной практики).

4.5.10. Приказ о применении дисциплинарного взыскания издается не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка при условии, что со дня совершения проступка прошло не более шести месяцев.

Данные сроки продлеваются в следующих случаях, если:

нарушение обнаружено по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки, то срок, отсчитываемый с момента совершения проступка, увеличивается до двух лет; проступок работника стал основанием для возбуждения уголовного дела, то время производства по нему не включается при расчете периода, прошедшего с момента совершения проступка.

4.5.11. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовую книжку не вносится, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение (часть четвертая статьи 66 ТК РФ).

5. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза

5.1. Согласно части второй статьи 82 ТК РФ увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

5.2. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения (протоколы разбора; письменное объяснение работника или акт об отказе дать письменное объяснение; иные доказательства вины работника; копии приказов о применении дисциплинарных взысканий, действующих на момент принятия решения, и связанных с ними документов).

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.

При этом увольнение может быть произведено без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он не представит такое мнение в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, а также в случае если он представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т.е. не обоснует свою позицию по вопросу увольнения данного работника.

5.4. В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

5.5. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующей государственной инспекции труда.

5.6. Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя – обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

5.7. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность) (пункт 25 Постановления Пленума ВС РФ).

5.8. В соответствии со статьей 374 ТК РФ увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается

помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Учет мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа осуществляется в порядке, предусмотренном указанной статьей ТК РФ.

5.9. В соответствии с пунктом 4.5.18 Коллективного договора ОАО «РЖД» на 2014-2016 годы привлекать к дисциплинарной ответственности и увольнять уполномоченных по охране труда по инициативе работодателя можно только с согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, действующей в соответствующем структурном подразделении компании.

5.10. В случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе (пункт 26 Постановления Пленума ВС РФ).

6. Снятие дисциплинарного взыскания

6.1. Примененное к работнику взыскание (выговор или замечание) автоматически снимается через год при условии, что в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не был подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Снятие взыскания означает, что работник считается не имеющим дисциплинарных взысканий (часть первая статьи 194 ТК РФ). Какие-либо документы при этом не оформляются.

Если же работник в течение года совершает новый дисциплинарный проступок, за который к нему применяется новое взыскание, то срок на снятие взыскания начинает отсчитываться заново с момента издания приказа о применении взыскания за новый дисциплинарный проступок. Соответственно, через год, если работник не совершит новых проступков, он будет считаться не имеющим взысканий.

Нарушение трудовой дисциплины будет считаться повторным, даже если работник переведен на другую должность при условии, что не истек срок действия первого дисциплинарного взыскания.

6.2. Работодатель вправе снять взыскание с работника и до истечения года со дня его применения, причем сделать это он может как по собственной инициативе, так и по просьбе самого работника, его непосредственного руководителя или представительного органа работников (часть вторая статьи 194 ТК РФ).

Снятие взыскания оформляется приказом в произвольной форме. В приказе указываются основания и дата снятия дисциплинарного взыскания.

С приказом необходимо ознакомить работника под роспись.

Приложение № 1

к Методическим рекомендациям
по применению дисциплинарных
взысканий в ОАО «РЖД»

АКТ (образец)
об отказе представить письменное объяснение

г. _____ « ____ » _____ г.

Мы,
нижеподписавшиеся: _____
(Ф.И.О., должность, место работы)

составили настоящий акт о том, что « ____ » _____ года
работник _____ отказался от дачи объяснений
по поводу _____

Акт составлен _____
(в помещении, на территории предприятия, объекта и др., где по поручению работодателя работник
должен работать в это время)

Подписи лиц, составивших акт, с указанием Ф.И.О.:

1. _____ (подпись)
2. _____ (подпись)
3. _____ (подпись)

С актом ознакомлен: _____
(Ф.И.О. работника, подпись)

Работник _____ отказался ознакомиться с
актом (либо ознакомился с актом, но отказался его подписывать).

Подписи лиц, составивших акт, с указанием Ф.И.О.:

1. _____ (подпись)
2. _____ (подпись)
3. _____ (подпись)

Приложение № 2

к Методическим рекомендациям
по применению дисциплинарных
взысканий в ОАО «РЖД»

АКТ (образец)
об отказе ознакомиться с приказом

Г. _____ « ____ » _____ Г.

Мы,
нижеподписавшиеся: _____
(Ф.И.О., должность, место работы)

составили настоящий акт о том, что « ____ » _____ года
работник _____ отказался ознакомиться с
приказом _____ о применении дисциплинарного
взыскания _____

Акт составлен _____
(в помещении, на территории предприятия, объекта и др., где по поручению работодателя работник
должен работать в это время)

Подписи лиц, составивших акт, с указанием Ф.И.О.:

1. _____ (подпись)
2. _____ (подпись)
3. _____ (подпись)

С актом ознакомлен: _____
(Ф.И.О. работника, подпись)

Работник _____ отказался ознакомиться с
актом (либо ознакомился с актом, но отказался его подписывать).

Подписи лиц, составивших акт, с указанием Ф.И.О.:

1. _____ (подпись)
2. _____ (подпись)
3. _____ (подпись)