

*Батищева Е.В. Дисциплинарная ответственность и дисциплинарные взыскания // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2019. – №1 (январь). – АРТ 101-эл. – 0,3 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>*

**РУБРИКА: ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ**

**УДК 342.9**

**Батищева Елена Владимировна,**  
студентка 3 курса, юридического института  
ФБГОУ ВО ЧелГУ «Челябинский государственный университет»

*Научный руководитель:* **Сапожникова Надежда Ивановна**

кандидат юридических наук, доцент

Челябинск, Российская федерация

e-mail: [batichev-79@mail.ru](mailto:batichev-79@mail.ru)

**ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И  
ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ**

*Аннотация:* В статье рассматривается проблема совершенствования системы дисциплинарной ответственности. Корректировка действующих положений законодательства в указанной сфере представляется необходимой. Одна из ключевых ролей в обеспечении правопорядка и безопасности в стране принадлежит дисциплине в государственной правоохранительной службе. Это обусловлено прежде всего тем, что для успешного решения поставленных перед правоохранительными органами задач необходимо четкое и неукоснительное выполнение всех требований закона со стороны их сотрудников. Особую актуальность приобретает в связи с этим институт дисциплинарной ответственности как одна из неотъемлемых составляющих дисциплинарных отношений. Нуждается в

конкретизации и порядок применения некоторых уже закрепленных законодательством дисциплинарных взысканий.

*Ключевые слова:* юридическая ответственность, дисциплинарная ответственность, дисциплинарное взыскание, трудовые обязанности, замечание, выговор, дисциплинарный проступок, депремирование.

**Elena Vladimirovna Batishcheva,**  
student 3 course of the Institute of Law  
Federal State Budgetary Educational Institution  
of Higher Education  
«Chelyabinsk State University»  
Supervisor: **Sapozhnikova Nadezhda Ivanovna,**  
candidate of law, associate Professor  
Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education  
«Chelyabinsk State University»  
Zlatoust, Russian Federation

## **DISCIPLINARY RESPONSIBILITY AND PENALTIES**

*Abstract:* The article deals with the problem of improving the system of disciplinary responsibility. Adjustment of the existing provisions of the legislation in this area is necessary. One of the key roles in ensuring law and order and security in the country belongs to discipline in the state law enforcement service. This is primarily due to the fact that in order to successfully solve the tasks assigned to law enforcement agencies, it is necessary to clearly and strictly comply with all the requirements of the law on the part of their employees. In this

regard, the institution of disciplinary responsibility as one of the integral components of disciplinary relations becomes particularly relevant. The procedure for the application of some disciplinary sanctions already established by law also needs to be specified.

*Key words:* legal liability, disciplinary liability, disciplinary action, job duties, a warning, a reprimand, a disciplinary offence, deprivation of premium.

На современном этапе развития общества особенно активно возрастает роль политической системы, демократии, законности, права и правосудия. Правовые запреты принимают важнейшее значение в системе законодательства. Внешне запрет может казаться недемократической формой регулирования, но в действительности он является правовым средством осуществления свободы поведения.

Выйти за пределы дозволенного — значит совершить правонарушение — противоправное виновное деяние, которое неминуемо должно влечь ответственность. Если запреты не сковывают свободу и инициативу граждан, то ответственность за нарушение запретов направлена не на подавление свободы, а служит гарантом защиты прав личности.

Одним из видов юридической ответственности является ответственность дисциплинарная. Наличие дисциплинарной ответственности работников является для работодателя необходимым фактором, позволяющим учесть его интересы в высокой производительности труда, эффективности производства, оптимизации организации и управления кадровыми ресурсами. В то же время регламентация оснований и условий применения дисциплинарной ответственности, видов дисциплинарных взысканий, законность и обоснованность их применения, снятия, обжалования — существенные

обстоятельства, призванные гарантировать соблюдение и защиту трудовых прав и законных интересов работника.

Указанные различия обусловлены спецификой трудовой функции работников отдельных отраслей экономики, на которых распространяется специальная дисциплинарная ответственность, а также особенностями условий труда в этих отраслях.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей работодатель вправе применить к нему одну из следующих мер дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

Меры взыскания, перечисленные в ст. 192 ТК РФ, можно применять не только в той последовательности, в какой они указаны в Трудовом кодексе РФ<sup>1</sup>. Поэтому с учетом тяжести совершенного проступка, его последствий, личности нарушителя и т.п. работодатель может сразу объявить работнику выговор (а не замечание) или даже уволить его (при наличии достаточных оснований). Но за каждое нарушение можно применить только одно взыскание (ч. 5 ст. 193 ТК РФ), т.е. за отсутствие на работе более четырех часов к работнику нельзя одновременно применить и выговор, и увольнение. В то же время привлечение работника к материальной ответственности за тот или иной проступок (например, за порчу имущества организации) не лишает работодателя возможности применить одновременно и дисциплинарное взыскание. Такой вывод следует из положений ст. 192 и ч. 6 ст. 248 ТК РФ<sup>2</sup>, согласно которым привлечение к материальной ответственности не является дисциплинарным

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018) // Собрание законодательства РФ, 30.12.2001. [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс», 2018.

<sup>2</sup> Там же

взысканием.

Применяя к работнику дисциплинарное взыскание, работодатель должен учесть тяжесть проступка и обстоятельства, при которых он совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ). При рассмотрении спора о правомерности применения взыскания суд не только проверяет факт совершения дисциплинарного проступка, но и оценивает обстоятельства дела, предшествующее проступку поведение работника, его отношение к труду.

Работодатель может применять дисциплинарные взыскания при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником своих обязанностей (ст. 192 ТК РФ). Обязанности должны быть зафиксированы в трудовом договоре, должностной инструкции либо в локальных нормативных актах работодателя, а работник должен быть ознакомлен с ними под подпись (ст. 21, ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

В данном случае пренебрежение условиями заключенного контракта и их недобросовестное выполнение будет основной причиной, по которой наступает дисциплинарная ответственность государственных служащих. Потому что соблюдение правил служебного распорядка - их главная обязанность. Дисциплинарная ответственность государственных служащих заключается в наложении на них взысканий следующих видов:

- замечание;
- выговор;
- предупреждение о неполном соответствии;
- увольнение по определенным основаниям (отсутствие на рабочем месте, появление в нетрезвом состоянии, разглашение охраняемой законом тайны, уничтожение или хищение документов, иного имущества).

В данном случае наказания за проступки для указанных лиц предусмотрены федеральными законами, различными актами министерств и ведомств. Кроме того, дисциплинарная ответственность должностных лиц - это одна из мер государственного принуждения, необходимая для того, чтобы все служащие в органах власти не нарушали свои профессиональные обязанности и повышали уровень интеллектуальных способностей.

Так, в Федеральном законе от 27. 07. 2004 г. N 79 ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (ред. от 30.10.2018г.) наряду с мерами общей дисциплинарной ответственности (замечание, выговор, увольнение) в ст. 57 предусматриваются такие меры дисциплинарной ответственности, применяемые к государственным гражданским служащим, как предупреждение о неполном должностном соответствии и освобождение от замещаемой должности гражданской службы.

Законодатель определяет круг должностных лиц, наделенных дисциплинарной властью. ТК РФ наделяет правом применить меры дисциплинарного воздействия к подчиненным работникам работодателя. Такое право в трудовых отношениях осуществляется: физическим лицом, являющимся работодателем; органом управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законом, иными нормативными актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Дисциплинарные взыскания в виде увольнения с работы вправе налагать лишь работодатель или уполномоченное им лицо, пользующееся правом приема и увольнения работников.

Дисциплинарные взыскания в порядке подчиненности налагаются лицом или органом, от которых согласно существующим правилам зависит назначение данного работника на должность, либо лицами и органами, вышестоящими по линии подотчетности в отношении указанных лиц или органов.

К дисциплинарным взысканиям согласно ч. 3 ст. 192 ТК РФ можно отнести увольнение:

Самой строгой, крайней мерой дисциплинарного взыскания является увольнение. Оно возможно в следующих случаях:

1) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ);

2) однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (п. 6, 9 и 10 ст. 81, п. 1 ст. 336 и ст. 348.11 ТК РФ), а именно:

- прогул (отсутствие на работе без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
- появление на работе 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;
- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленное вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, должностного лица, органа, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

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

Кроме того, возможно увольнение по п. 7 и 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в тех случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, и аморальный проступок соответственно совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Отдельные основания увольнения по инициативе работодателя предусмотрены для руководителей организации, его заместителей и главного бухгалтера (п. 9 и 10 ст. 81 ТК РФ):

- принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- однократное грубое нарушение трудовых обязанностей.

В Федеральном законе от 17. 01. 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» (ред. от 11.10.2018 г.) в ст. 41.7 перечень дисциплинарных взысканий, которые могут быть применены к работникам прокуратуры, дополняется строгим выговором, понижением в классном чине, лишением нагрудного знака, предупреждением о неполном служебном соответствии. Право выбора конкретной меры дисциплинарного взыскания из числа, предусмотренных законодательством принадлежит работодателю. Он может, учитывая все обстоятельства дела, не налагать взыскание на работника, совершившего дисциплинарный проступок, а ограничиться беседой с ним или устным замечанием.



Так, по закону «О прокуратуре» к прокурорским работникам могут быть применены следующие виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, строгий выговор, понижение в классном чине, лишение нагрудного знака «за безупречную службу в прокуратуре РФ», увольнение из органов прокуратуры. Ст.192 ТК РФ не допускает применение других дисциплинарных взысканий (за исключением дисциплинарной ответственности). Нельзя, например, уменьшить отпуск на число дней прогулов, переносить начало использования отпуска на другое время, налагать штраф.<sup>3</sup>

В то же время руководитель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения этого проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются по истечении срока предупреждения об увольнении.

Таким образом, к работнику за нарушение трудовой дисциплины может быть применено взыскание, определяющее как его личностный статус (замечание или выговор), так и организационный (увольнение).

Однако этот пробел был устранен Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации». Им установлен перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя,

---

<sup>3</sup> Чужинов И. А. Проблемы применения дисциплинарных взысканий по законодательству РФ // Молодой ученый. — 2015. — №7. — С. 620-625. — URL <https://moluch.ru/archive/87/16690/> (дата обращения: 26.11.2018).

рассматриваемых как применение к работнику крайней меры дисциплинарной ответственности в виде увольнения за совершенный им дисциплинарный проступок.

ТК РФ не требует, чтобы работодатель обязательно налагал на работника за каждый дисциплинарный проступок взыскание. Ведь применение дисциплинарного взыскания - это право, а не обязанность работодателя. Так же и право выбора конкретного дисциплинарного взыскания - компетенция работодателя. Реализуя эту компетенцию, работодатель должен руководствоваться соблюдением общих принципов юридической, а, следовательно, и дисциплинарной ответственности. Такими принципами являются: справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

Для нашего законодательства характерно договорное начало при регулировании трудовой дисциплины. Вопросы дисциплинарной ответственности и наложения дисциплинарных взысканий лишь частично регулируются в Трудовом Кодексе. Основными же источниками правового регулирования трудовой дисциплины являются правила внутреннего трудового распорядка и коллективные договоры.

Однако представляется, что нужно исходить из идеи договорного начала этой ответственности, поэтому необходимо, на наш взгляд, изменить объём государственного вмешательства в сферу соответствующих охранительных отношений.

С этих позиций представляется целесообразным внести некоторые изменения в механизм регулирования дисциплинарной ответственности:

- предусмотреть использование депремирования – лишение сотрудника премии при совершении дисциплинарного проступка. Лишение премии (или ее уменьшение) – это штраф за

невыполнение определенных правил, который не относится к дисциплинарным взысканиям. Данный вид санкции за нарушение трудовой дисциплины во многих случаях являлся бы более действенным методом борьбы с дисциплинарным нарушителем, чем замечание или выговор;

— ввести дифференциацию дисциплинарных проступков в зависимости от степени вины работника, личности нарушителя с целью установления различных процедур привлечения к дисциплинарной ответственности.

Также необходимо определить минимальные возрастные границы привлечения работника к дисциплинарной ответственности и ограничить право работодателя налагать дисциплинарные взыскания на лиц, не достигших 14 лет. Для повышения реальной защищённости прав работников следует установить в отдельной части статьи 192 ТК РФ запрет на применение, каких-либо новых, не предусмотренных ТК РФ, средств мер воздействия на работника, совершившего дисциплинарный проступок.

По-нашему, мнению, предложенные варианты будут способствовать решению некоторых проблем, связанных с дисциплинарной ответственностью и наложением дисциплинарных взысканий.

#### **Список использованной литературы:**

1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018) // Собрание законодательства РФ, 30.12.2001. [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс», 2018.
2. Федеральный закон от 27. 07. 2004 г. N 79 ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (ред. от 30.10.2018г.) // СПС «Консультант Плюс», 2018.

3. Федеральный закон от 17. 01. 1992 г. N 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» (ред. от 11.10.2018 г.) // СПС «Консультант Плюс», 2018.

4. Чужинов И. А. Проблемы применения дисциплинарных взысканий по законодательству РФ // Молодой ученый. — 2015. — №7. — С. 620-625. — URL <https://moluch.ru/archive/87/16690/> (дата обращения: 26.11.2018).

*Дата поступления в редакцию: 20.01.2019 г.*

*Опубликовано: 21.01.2019 г.*

*© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник», электронный журнал, 2019*

*© Батищева Е.В., 2019*