Требование трудового законодательства:

Работодатель обязан соблюдать установленную законодательством процедуру наложения на работника дисциплинарного взыскания

Норма трудового права:

Часть 5 статьи 192 ТК РФ:

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Части 1 – 6 статьи 193 ТК РФ:

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

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.

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

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. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Часть 3 статьи 39 ТК РФ:

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию.

Часть 3 статьи 171 ТК РФ:

Порядок увольнения работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам, определяется статьей 373 настоящего Кодекса.

Статья 373 ТК РФ:

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами ... 5 (неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) части первой статьи 81 настоящего Кодекса 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.

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. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

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. 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 соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

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.

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).

Части 5 – 13 статьи 374 ТК РФ:

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 (неоднократного неисполнения работником без уважительныз причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работников, указанных в части первой настоящей статьи*(руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых*

и приравненных к ним), не освобожденные от основной работы), допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работника из числа указанных в части первой настоящей статьи работников, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое мотивированное мнение.

Работодатель вправе произвести увольнение без учета мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое мнение не представлено в установленный срок.

Если соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, в течение трех рабочих дней стороны вправе провести дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия в результате дополнительных консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня получения соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работника, имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано этим работником или представляющим его интересы выборным профсоюзным органом в соответствующую государственную инспекцию труда.

В течение десяти рабочих дней со дня получения жалобы (заявления) работника или представляющего его интересы выборного профсоюзного органа государственная инспекция труда рассматривает вопрос о данном увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный профсоюзный орган права обжаловать данное увольнение непосредственно в суд и не лишает работодателя права обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель вправе произвести увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работника из числа указанных в части первой настоящей статьи работников в течение одного месяца со дня получения решения о согласии с данным увольнением или мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, либо истечения установленного срока представления таких решения или мотивированного мнения, либо вступления в силу решения суда о признании необоснованным несогласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа с данным увольнением. В установленный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

При отсутствии соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работников, указанных в части первой настоящей статьи, производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 настоящего Кодекса.

Статья 376 ТК РФ:

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами ... 2 (сокращение численности или штата работников), 3 *(несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации)*

или 5*(неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание)* части первой статьи 81 настоящего Кодекса с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 настоящего Кодекса.

Часть 2 статьи 405 ТК РФ:

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

Пункт 4 статьи 25 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности":

4. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

Устав о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота (утв. Постановлением Правительства РФ от 22.09.2000 N 715):

Пункт 14:

14. За каждый дисциплинарный проступок на члена экипажа судна может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

Пункт 15:

15. Руководитель (командир судна, капитан) имеет право:

а) объявлять замечание, выговор, строгий выговор;

б) предупреждать о неполном служебном соответствии.

Пункт 16:

16. Руководитель (командир соединения кораблей, воинской части), обладающий правом приема на работу, имеет право налагать дисциплинарные взыскания за нарушение трудовой дисциплины на капитанов и членов экипажей судов в полном объеме.

Правами по применению дисциплинарных взысканий обладают также вышестоящие руководители, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

Пункт 17:

17. Дисциплинарное взыскание в виде увольнения может быть применено к члену экипажа судна

в случае однократного грубого нарушения правил эксплуатации технических средств, правил безопасности мореплавания, совершения им дисциплинарного проступка или иных противоправных действий, повлекших за собой:

а) смерть человека или другие тяжкие последствия для здоровья людей;

б) повреждение судна с утратой им мореходных качеств, выводом его из эксплуатации и проведением аварийного ремонта;

в) повреждение портовых или гидротехнических сооружений, подводных кабелей, трубопроводов или иного оборудования с выводом их из эксплуатации и проведением аварийного ремонта.

Пункт 18:

18. Основанием для увольнения в случаях, указанных в пункте 17 настоящего Устава, может быть вступивший в законную силу приговор суда или заключение компетентной комиссии, проводившей расследование причин происшествия.

Пункт 19:

19. До применения дисциплинарного взыскания руководитель обязан лично разобраться в мотивах и причинах совершенного проступка и потребовать от нарушителя трудовой дисциплины письменного объяснения.

Отказ от дачи письменного объяснения не освобождает виновного члена экипажа судна от привлечения к дисциплинарной ответственности.

Пункт 20:

20. При применении дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующая работа и поведение члена экипажа судна.

Пункт 22:

22. Дисциплинарное взыскание налагается не позднее чем через месяц со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни лица, совершившего проступок, и времени пребывания его в отпуске.

В случае передачи материалов в органы дознания или предварительного следствия дисциплинарное взыскание налагается не позднее чем через месяц со дня отказа в возбуждении уголовного дела или его прекращения.

Дисциплинарное взыскание не может быть наложено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка. В указанный срок не включается время производства по уголовному делу.

Пункт 23:

23. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется члену экипажа судна под расписку в 3-дневный срок с даты его издания.