

Антонова Вероника Сергеевна

студент бакалавриата
Уфимский университет науки и технологий
Уфа, Россия

Баширина Евгения Николаевна

канд. полит. наук, доцент кафедры экономико-
правового обеспечения безопасности
Уфимский университет науки и технологий
Уфа, Россия

**ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ПО РОССИЙСКОМУ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ****Аннотация**

Проводится комплексный анализ института дисциплинарной ответственности работников в Российской Федерации. Рассматриваются его теоретические основы, включая понятие и состав дисциплинарного проступка. Детально исследуются виды дисциплинарных взысканий, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, а также специальная дисциплинарная ответственность для отдельных категорий работников. Особое внимание уделяется процедурным аспектам привлечения к дисциплинарной ответственности, установленным срокам и механизмам судебной защиты.

Ключевые слова: дисциплинарная ответственность, дисциплинарный проступок, Трудовой кодекс РФ

Система привлечения к дисциплинарной ответственности – краеугольный камень трудового законодательства, чья основная задача – поддержание законности и порядка в трудовой деятельности. Она выступает важным рычагом, дающим возможность администрации предприятия контролировать исполнение принятых норм поведения, а работнику – предоставляющим гарантии от необоснованных обвинений. Значимость данной темы определяется непрерывным развитием трудовых взаимоотношений, а также большим количеством судебных разбирательств, возникающих из-за применения дисциплинарных мер взыскания. [1]

В текущей экономической обстановке грамотное, беспристрастное и правомерное применение дисциплинарной ответственности содействует как росту трудовой продуктивности, так и урегулированию разногласий внутри компаний. Данная статья посвящена комплексному изучению юридической сущности, форм и процедур применения дисциплинарной ответственности в соответствии с российским законодательством.

Для реализации этой цели определены следующие задачи: дать определение и охарактеризовать признаки дисциплинарного нарушения; изучить систему мер дисциплинарного воздействия; рассмотреть общий и особые порядки привлечения к

ответственности; обозначить недостатки в нормативно-правовом регулировании и предложить варианты их устранения, опираясь на анализ судебных precedентов.

Перейдем непосредственно к понятийным аспектам дисциплинарной ответственности. Для привлечения сотрудника к ответственности необходимо наличие дисциплинарного нарушения. В соответствии со статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации, под дисциплинарным нарушением понимается виновное невыполнение или некачественное выполнение сотрудником своих прямых трудовых обязанностей. [2] Данное определение позволяет выделить следующие обязательные признаки состава дисциплинарного проступка:

Противоправность. Несоблюдение работником установленных норм права, условий трудового соглашения, правил, определенных внутренним трудовым распорядком (ВТР), должностных инструкций и других внутренних документов компании является нарушением. К примеру, в соответствии с разъяснениями Министерства труда, в ВТР может быть прописан запрет на использование оскорбительной лексики в коммуникации с коллегами или заказчиками. Использование такой лексики будет являться дисциплинарным проступком. Следует помнить, что отказ сотрудника от выполнения задач, которые выходят за рамки его прямых обязанностей, не может расцениваться как нарушение.

Виновность. Проступок совершается умышленно или по неосторожности. Неисполнение обязанностей по причинам, не зависящим от работника, не образует состава проступка.

Неисполнение или ненадлежащее исполнение именно трудовых обязанностей. Обязанности работника должны быть четко закреплены в законодательстве, трудовом договоре и локальных актах, с которыми он был ознакомлен под роспись.

Среди наиболее частых нарушений трудовой дисциплины можно выделить самовольное отсутствие на работе (прогул), уклонение от обязательного медосмотра, а также игнорирование правомерных указаний руководства.

В то же время, трудовое законодательство четко оговаривает, что не является нарушением отказ сотрудника от выполнения деятельности, представляющей угрозу его безопасности или жизни, если она не предусмотрена трудовым соглашением, а также участие в санкционированной забастовке. [3]

Российское трудовое законодательство делит дисциплинарную ответственность на два вида:

Общая дисциплинарная ответственность. Распространяется на всех работников, заключивших трудовой договор, и регулируется нормами ТК РФ.

Специальная дисциплинарная ответственность. Применяется к отдельным категориям работников, чья профессиональная деятельность имеет особый публично-правовой характер. Она устанавливается федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине и может предусматривать особые, более строгие меры взыскания и специальный порядок их применения.

Трудовой кодекс РФ, в частности статья 192, содержит конкретный список общих дисциплинарных мер наказания. Этот перечень является закрытым и не может быть увеличен работодателем по своему усмотрению (табл. 1). В него входят:

Замечание – это наиболее лояльная форма воздействия, используемая при незначительных проступках (к примеру, небольшое опоздание, нарушение правил в отношении внешнего вида).

Выговор представляет собой более серьезное взыскание, применяемое за значительные или повторяющиеся нарушения, которые уже привели или могли привести к ощутимым отрицательным последствиям для компании (например, срыв договоренности, нарушение хода производства).

Увольнение – это самая строгая дисциплинарная мера, применяемая в случаях серьезных нарушений трудовой дисциплины по причинам, четко прописанным в законодательстве (таким как, например, прогул, появление на рабочем месте в состоянии алкогольного или наркотического опьянения, разглашение конфиденциальной информации, кража).

Хотя законодательство не устанавливает обязательной градации санкций (от устного предупреждения к официальному выговору и, наконец, к увольнению), в реальности и в толкованиях судов закреплён принцип адекватности: назначая дисциплинарное наказание, компания должна принимать во внимание серьёзность нарушения и условия его совершения.

Специальная дисциплинарная ответственность характеризуется особым субъектным составом, расширенным перечнем взысканий и специфической процедурой их применения.

Таблица 1 – Сравнительная характеристика общих дисциплинарных взысканий

Критерий	Замечание	Выговор	Увольнение
Степень строгости	Наиболее мягкое	Более строгое	Наиболее строгое
Основания	Незначительные нарушения	Серьезные или повторные нарушения	Грубые нарушения, прямо перечисленные в ст.81 ТК РФ
Правовые последствия	Может повлечь лишение премии, если это предусмотрено ЛНА	Может повлечь лишение премии, является основанием для увольнения по п.5.ст.81 ТК РФ	Прекращение трудового договора

В отношении государственных гражданских служащих, помимо стандартных взысканий, таких как замечание, выговор и увольнение, возможно применение меры в виде предупреждения о неполном соответствии занимаемой должности.

Для работников прокуратуры, согласно Федеральному закону "О прокуратуре Российской Федерации", предусмотрен ряд дисциплинарных взысканий, включающий строгий выговор, понижение в классном чине, лишение ведомственных наград, а также предупреждение о неполном служебном соответствии.

Дисциплинарная ответственность судей регламентируется Законом РФ "О статусе судей в Российской Федерации". Важно отметить, что судья не может быть привлечен к ответственности исключительно за вынесение неправомерного или необоснованного судебного решения, если это произошло в результате ошибки, а не вследствие умышленного злоупотребления полномочиями. Дисциплинарным нарушением считается виновное действие или бездействие, которое противоречит законодательным требованиям и нормам Кодекса судейской этики и приводит к подрыву авторитета судебной системы. Самым строгим видом дисциплинарного взыскания является досрочное прекращение судейских полномочий. При этом, международные специалисты акцентируют внимание на необходимости исключения практики использования дисциплинарных мер в качестве инструмента давления на судей в связи с принимаемыми ими решениями. [4]

Рассмотрим процедуру привлечения к дисциплинарной ответственности. Для законного применения дисциплинарного наказания к сотруднику необходимо строго следовать порядку, предписанному статьей 193 Трудового кодекса РФ. Невыполнение

этой процедуры часто приводит к тому, что наложенное взыскание отменяется судебным органом, что является одним из самых распространенных поводов для обжалования. Процедура включает в себя следующие этапы - фиксация поступка, затребование письменного объяснения, оценка обстоятельств и принятие решения, издание приказа и ознакомление с ним.

Действующее законодательство четко регламентирует сроки наложения дисциплинарных санкций, нарушение которых влечет их недействительность.

Основной срок составляет один месяц с момента выявления нарушения. При этом из данного срока исключаются периоды временной нетрудоспособности сотрудника, нахождения в отпуске любого типа, а также время, затраченное на учет позиции представительного органа работников. Судебная практика подчеркивает, что проведение служебного расследования не является основанием для приостановки течения месячного срока и должно быть завершено в его пределах [12].

Максимальный срок привлечения к ответственности – шесть месяцев с даты совершения проступка. В случаях, связанных с коррупционными правонарушениями, данный срок продлевается до трех лет.

Для нарушений, обнаруженных в ходе ревизий или проверок, установлен особый срок – не более двух лет со дня совершения нарушения (табл. 2).

Таблица 2 – Сроки применения дисциплинарных взысканий

Событие	Срок применения	Особенности исчисления
День обнаружения проступка	1 месяц	Не включаются периоды болезни, отпуска
День совершения проступка	6 месяцев	Не приостанавливается
День совершения коррупционного проступка	3 года	Установлен специальным антикоррупционным законодательством
День совершения проступка, выявленного по результатам аудита	2 года	

Отметим, что трудовое законодательство обеспечивает работника широким спектром мер защиты от необоснованного применения дисциплинарных санкций.

Право на апелляцию. Работник вправе оспорить любое наложенное дисциплинарное взыскание, обратившись в Государственную инспекцию труда (ГИТ)

и/или органы, занимающиеся разрешением индивидуальных трудовых разногласий, в первую очередь, в судебные инстанции.

Судебный надзор. Суд осуществляет контроль не только за соблюдением установленного порядка, но и за фактической справедливостью взыскания, соразмерностью наказания совершенному проступку, а также наличием вины сотрудника. Судебная практика свидетельствует о том, что суды аннулируют взыскания, если работодатель не предоставил доказательств виновности работника, не запросил у него объяснительную или если данное нарушение не было определено в локальных нормативных актах. Например, увольнение сотрудника за нахождение на рабочем месте в нетрезвом виде было признано неправомерным, так как было осуществлено до получения итоговых результатов медицинского осмотра.

Автоматическое погашение взыскания. Если в течение года с момента применения дисциплинарного взыскания к работнику не было применено новое, то он автоматически считается не имеющим взысканий. Взыскание может быть снято досрочно по инициативе работодателя, просьбе работника или по предложению его представительного органа.

Ответственность работодателя за нарушение процедуры. За несоблюдение трудового законодательства, включая процедуру применения дисциплинарных взысканий, к работодателю может быть применена административная ответственность в соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ [11] что предполагает взимание значительного штрафа.

Анализ судебной практики и положений законодательства позволяет выявить ряд системных проблем в сфере дисциплинарной ответственности:

Неопределенность различий между замечанием и выговором. В Трудовом кодексе РФ отсутствует четкое разграничение между указанными дисциплинарными мерами, что способствует возникновению произвола и неясности в правоприменении. В связи с этим, организациям рекомендуется самостоятельно определять и фиксировать параметры, отличающие эти взыскания, во внутренних документах предприятия.

Сложность доказывания вины работника. Обязанность по подтверждению вины работника лежит на работодателе. Суды ожидают от работодателя полного комплекта убедительных и правдивых доказательств. В частности, одно из дисциплинарных наказаний было признано недействительным, поскольку во внутренней проверке не было четкой информации о проступке и свидетельских показаний.

Недопустимость введения предусмотренных законом наказаний. Частой практикой со стороны работодателей, противоречащей трудовому законодательству, является применение взысканий, не установленных Трудовым кодексом РФ. Это могут быть, например, штрафные санкции, понижение в должности в качестве дисциплинарной меры или временное отстранение от выполнения трудовых обязанностей на период проведения служебной проверки (в случаях, когда это не регламентировано законом). Подобные действия рассматриваются судебными инстанциями как неправомерные.

Итак, подведем итог. В российском трудовом законодательстве дисциплинарная ответственность выступает как комплексный и многогранный механизм, в котором обязательные нормы сочетаются с возможностью сторон договариваться. Действенность этого механизма зависит от равновесия между правом нанимателя требовать соблюдения трудовой дисциплины и обеспеченными законом правами сотрудника на защиту своих интересов.

Настоящее исследование позволяет сформулировать ряд заключений и предложений:

Механизм дисциплинарной ответственности обладает определенной структурой, которая включает общую и специальную ответственность. Однако разграничения между ключевыми мерами наказания, такими как замечание и выговор, требуют более точной правовой конкретизации.

Процедура применения дисциплинарного воздействия, регламентированная статьей 193 ТК РФ, служит гарантией прав работника, а ее несоблюдение влечет за собой признание наказания неправомерным. Суды в правоприменительной практике последовательно защищают процессуальные права сотрудников.

Среди насущных проблем выделяются вероятность злоупотреблений дисциплинарными полномочиями со стороны работодателя, а также трудности с предоставлением доказательств для обеих сторон в ходе судебных разбирательств.

В качестве мер по совершенствованию законодательства предлагается:

Ввести более подробное определение понятия «серьезного нарушения» трудовых обязанностей.

Включить в Трудовой кодекс РФ четкие критерии для дифференциации замечания и выговора.

Детализировать процедуру и сроки проведения служебных расследований по сложным дисциплинарным проступкам.

Перспективы развития дисциплинарной ответственности связываются с дальнейшей дифференциацией правового регулирования, учитывающей особенности различных экономических секторов и категорий работников. Кроме того, необходимо увеличивать роль профилактических мер, направленных на предотвращение нарушений, а не только на применение санкций за них.

Список использованных источников

1. Обухова Г.Н. Проблемы правового регулирования процедуры привлечения работника к дисциплинарной ответственности // Вестник Омского университета. Серия «Право», 2012. – EDN: PFRJJT.

2. Конева Т.О. Правовые и организационные основы привлечения государственных гражданских служащих РФ к дисциплинарной ответственности // Инновационная наука, 2024. – EDN: NLFSVM.

3. Николаев А.Г. Нарушения дисциплины труда работником // Государственная службы и кадры, 2024. – DOI: 10.24412/2312-0444-2024-1-97-101. – EDN: PYPRII.

4. Зотов Д.В., Сыщикова Т.М. Какой поступок умаляет авторитет судебной власти? // Судебная власть и уголовный процесс, 2013. – EDN: STFGXN.

5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от ...). Статьи 189, 192, 193.

6. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации". Статья 57.

7. Федеральный закон от 17.01.1992 N 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации". Статья 41.7.

8. Закон Российской Федерации от 26.06.1992 N 3132-1 "О статусе судей в Российской Федерации". Статьи 12.1, 16.

9. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации".

10. Обзор судебной практики Президиума Верховного Суда РФ от 18.12.2019 "По рассмотрению Дисциплинарной коллегией Верховного Суда Российской Федерации административных дел о привлечении судей к дисциплинарной ответственности в 2017 – 2018 гг. и первом полугодии 2019 г."

11. "Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. От 27.10.2025) – URL: КоАП РФ Статья 5.27. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права \ КонсультантПлюс

12. "КонсультантПлюс" – законодательство РФ: кодексы, законы, указы, постановления Правительства Российской Федерации, нормативные акты

13. ТК РФ Статья 392. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора – URL: ТК РФ Статья 392. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора \ КонсультантПлюс