

Подготовлен для системы КонсультантПлюс
ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА И ЕЕ ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Материал подготовлен с использованием правовых актов
по состоянию на 26 октября 2010 года

Г.П. АЗАРОВ

ВВЕДЕНИЕ

Трудовое право как отрасль российского права выполняет общие функции - регулятивную и охранительную. Важнейшим проявлением первой из них является создание правового механизма для формирования специфического режима, в условиях которого должны выполняться трудовые обязанности. Природа и сущность наемного труда подразумевают подчинение работника распоряжениям работодателя (имеющего так называемую хозяйскую власть). Эти распоряжения могут закрепляться в локальных нормативных актах - приказах, правилах внутреннего трудового распорядка, должностных инструкциях, графиках сменности и других локальных нормативных актах, а также носить оперативный характер - текущее определение вида и объема работы в пределах трудовой функции. Таким образом, работник с момента заключения трудового договора утрачивает в период рабочего времени независимость своего поведения и должен исполнять трудовые обязанности, подчиняясь распоряжениям работодателя. Это обстоятельство во взаимоотношениях сторон трудового договора является неизменным и не зависит от того, в каких условиях осуществляется труд: в домашнем хозяйстве работодателя (в качестве гувернера, водителя и т.п.) или в условиях крупного промышленного производства. Суть отношений едина: работодатель имеет право издавать распоряжения, а работник обязан их исполнять <1>.

<1> См.: Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина и Е.Б. Хохлова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Норма, 2008. С. 512.

В трудовом законодательстве закрепляется обязанность работника соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка (ст. 21 ТК РФ). Работодатель, со своей стороны обязан соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров (ст. 22 ТК РФ), создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда (ст. 189 ТК РФ), а также вправе применять поощрения (ст. 191 ТК РФ) и дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ).

Суть охранительной функции заключается в нормативной фиксации правовых средств, создающих необходимые условия для обеспечения должного поведения субъектов общественных отношений посредством определения составов деяний, образующих основания юридической ответственности и соответствующих санкций.

Поэтому представляется важным сформировать цельное представление о дисциплине труда как необходимом условии всякого совместного труда.

Актуальность темы заключается в неконкретности правового регулирования дисциплины труда и методов ее обеспечения, отсутствии в имеющейся литературе единого понимания сущности дисциплины труда, что вызывает на практике трудности при поддержании правопорядка в трудовых отношениях.

Теоретическими источниками, на которых базируется работа, являются труды российских ученых, в которых исследуются вопросы правового регулирования дисциплины труда. К ним относятся труды Л.Н. Анисимова, А.Л. Анисимова, Н.А. Бриллиантовой, К.Н. Гусова, В.И. Егорова, Н. Костяна, А.М. Куренного, С.П. Маврина, Л. Новицкой, Ю.Н. Полетаева, О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, В.Н. Толкуновой, Ю.П. Орловского, Е.Б. Хохлова и других.

Глава 1. ПОНЯТИЕ И ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА

1.1. Дисциплина труда и трудовой распорядок

Трудовая дисциплина является необходимым условием всякого коллективного труда независимо от организационно-правовой формы и формы собственности работодателя. Отсутствие надлежащей координации деятельности и слаженности в работе не позволяет надлежащим образом управлять трудом лиц, работающих на условиях трудового договора.

Дисциплина является частью любого трудового отношения. Понятия "трудовая дисциплина" и "дисциплина труда" используются как синонимы.

Без соблюдения установленной дисциплины труда и, следовательно, без подчинения всех участников трудового процесса определенному порядку, установленному у работодателя, становится невозможным достижение той цели, для которой организуется совместный трудовой процесс.

В юридической науке понятие дисциплины труда впервые было сформулировано Л.С. Талем, который определил ее как "совокупность правил поведения, требуемых от лиц, входящих в состав постоянного или временного соединения в целях поддержания порядка, необходимого для его беспрепятственного функционирования" <1>.

<1> См.: Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. Ч. 2. Ярославль, 1918. С. 163.

В советский период основные подходы к исследованию дисциплины труда были разработаны Н.Г. Александровым, который, рассматривая трудовые отношения как предмет правового регулирования отрасли трудового права, пришел к выводу, что трудовая дисциплина не может быть сведена к одному из разделов трудового права. По его мнению, дисциплина труда является руководящим принципом всей системы трудового права <1>. Представляется, что именно в этом состоит особая заслуга Н.Г. Александрова, выделившего особое качество дисциплины труда, состоящее в ее способности "проникать" во все разделы трудового права. В дальнейшем он дополнил этот вывод указанием на то, что понятию дисциплины вообще может быть придан двоякий смысл - объективный и субъективный <2>.

<1> См.: Александров Н.Г. Трудовые отношения как предмет правового регулирования // Ученые труды ВИЮН. М., 1947. С. 326.

<2> См.: Костян Н., Новицкая Л. [Понятие, сущность и значение](#) трудовой дисциплины // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2007. N 9.

"Под трудовой дисциплиной в объективном смысле следует понимать совокупность правил поведения, требуемого от лиц, входящих в личный состав работников хозяйств (предприятий, учреждений). В субъективном смысле под трудовой дисциплиной следует понимать подчинение работника установленному в хозяйстве (предприятии, учреждении) распорядку труда, и в частности подчинение указаниям и контролю руководителя процесса труда" <1>. Аналогичную позицию занимают современные исследователи, которые также рассматривают дисциплину труда в субъективном и объективном аспектах <2>.

<1> См.: Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 126.

<2> См., например: Трудовое право России: Учебник / Под общ. ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. М.: МЦФЭР, 2004. С. 478; Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. М.: ТК "Велби"; Изд-во "Проспект", 2006. С. 318; Трудовое право: Учебник / Н.А. Бриллиантова (и др.); Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. 3-е изд., перераб. и доп. М.: ТК "Велби"; Изд-во "Проспект", 2007. С. 449; Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина и Е.Б. Хохлова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Норма, 2008. С. 513.

По их мнению, под объективной стороной трудовой дисциплины понимается совокупность

норм права, направленных на поддержание определенного правопорядка у работодателя. Именно такому подходу к раскрытию сущности трудовой дисциплины во многом способствовало обособление ряда норм трудового права в отдельную главу IX ранее действовавшего Кодекса законов о труде, которая и называлась "Трудовая дисциплина". В ныне действующем Трудовом кодексе аналогичные нормы права объединены в главах 29 и 30. Данные главы содержат положения, регламентирующие действия работника и работодателя в сфере обеспечения дисциплины труда, и включают нормы как материального, так и процедурно-процессуального характера. Эти нормы в своей совокупности и составляют, по мнению некоторых авторов, содержание трудовой дисциплины. При рассмотрении трудовой дисциплины в ее субъективном аспекте она определяется как неуклонное исполнение работником своих обязанностей по трудовому договору.

Следовательно, трудовая дисциплина - это явление социальной жизни, характеризующее отношение лица к исполнению его обязанностей. В этом смысле дисциплина как общесоциальное явление есть не что иное, как законопослушание, то есть следование предписаниям закона. Само же содержание трудовой дисциплины можно определить как надлежащее поведение работника, соответствующее предписаниям трудового законодательства, условиям трудового договора и основанным на них распоряжениям работодателя. Такое определение открывает возможности качественной характеристики состояния трудовой дисциплины: высокая, нормальная, недостаточная, низкая и т.п. <1>.

<1> См.: Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина и Е.Б. Хохлова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Норма, 2008. С. 513.

Подобное понимание дисциплины труда закреплено и в Трудовом кодексе РФ, который определяет ее как обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами работодателя (ст. 189 ТК РФ).

Следовательно, правила поведения работников в условиях совместного труда содержатся, прежде всего, в Трудовом кодексе РФ и других федеральных законах. Данные правила не могут устанавливаться нормативными правовыми актами субъектов РФ. Это в полной мере соответствует ст. 6 Трудового кодекса РФ, разграничивающей полномочия между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Кроме того, правила поведения определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами работодателя.

Коллективные договоры и соглашения - это правовые акты социального партнерства работников и работодателей, т.е. акты согласования интересов работников и работодателей.

Правовые акты социального партнерства в российском законодательстве подразделяются на два вида в зависимости от сферы их действия и сторон. Коллективный договор действует в рамках одного работодателя, и это всегда двусторонний акт. Соглашение действует в отношении нескольких работодателей и может быть как двусторонним, так и трехсторонним.

Коллективный договор - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК).

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Трудовое законодательство не предусматривает обязательного заключения коллективного договора. Но если одна из сторон обратилась к другой с предложением о начале коллективных переговоров по подготовке проекта коллективного договора и его заключения, другая сторона обязана начать переговоры и не позднее 3-х месяцев заключить коллективный договор на согласованных условиях.

Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений,

заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции (ст. 45 ТК).

В зависимости от сферы регулирования социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения.

Соглашения могут быть как двусторонними, так и трехсторонними. То есть стороной соглашения помимо представителей работников и работодателей являются органы исполнительной власти или органы местного самоуправления. Соглашения, предусматривающее полное или частичное финансирование из соответствующих бюджетов, всегда бывают трехсторонними.

Коллективные договоры, соглашения призваны выполнять основную регулирующую нагрузку. Указанные акты:

- 1) восполняют пробелы в законодательстве либо конкретизируют нормы закона;
- 2) являются одной из форм реализации социально-партнерских отношений работников и работодателей;
- 3) содержат нормы права, которые в необходимых случаях обеспечены принудительной силой государства;
- 4) сочетают публичные и частные интересы;
- 5) не могут изменяться или прекращаться по усмотрению одной из сторон, если иное не предусмотрено в самом договоре или законе.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК).

Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК).

Локальные нормативные акты - это акты, принимаемые работодателем в пределах своей компетенции и содержащие нормы трудового права (ст. 8 ТК).

Согласно ст. 20 Трудового кодекса РФ, работодатель - это физическое лицо (гражданин) либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Работодателями - физическими лицами признаются:

- физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности (работодатели - индивидуальные предприниматели). Физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных Трудовым кодексом на работодателей - индивидуальных предпринимателей;

- физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (работодатели - физические лица, не

являющиеся индивидуальными предпринимателями).

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Локальные нормативные акты принимаются как работодателями - юридическими лицами (организациями), так и работодателями - индивидуальными предпринимателями. Локальные нормативные акты не вправе принимать лишь работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями.

Представляется, что, рассматривая дисциплину труда как сложное социальное явление, необходимо выяснить соотношение между понятиями "трудовая дисциплина", "производственная дисциплина", "технологическая дисциплина". Так, К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова высказали мнение, что дисциплина труда по своему содержанию понятие более узкое, нежели производственная дисциплина. Они считают, что помимо трудовой в производственную дисциплину входит обеспечение четкой и ритмичной работы организации. В то же время технологическая дисциплина, по их мнению, является составляющей трудовой дисциплины. При этом работодатель несет ответственность за обеспечение производственной дисциплины, в то время как работник отвечает лишь за нарушение дисциплины труда <1>. Аналогичную позицию занимают авторы одного из комментариев к Трудовому кодексу РФ <2>. По их мнению, дисциплина труда взаимосвязана с производственной и технологической дисциплиной. Производственная дисциплина означает порядок на производстве. Она охватывает дисциплину трудовую и даже выходит за ее пределы. Кроме трудовой, в производственную дисциплину включаются обеспечение четкой и ритмичной работы организации, обеспечение работающих лиц сырьем, инструментами, материалами, работой без простоев и т.д. Работодатель несет ответственность за производственную дисциплину. Что же касается работников, то они отвечают лишь за нарушение трудовой дисциплины. Технологическая дисциплина заключается в соблюдении технологических правил на производстве.

<1> См.: Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Указ. соч. С. 319 - 320.

<2> Буянова М.О., Гусов К.Н., Захаров М.Л. и др. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Проспект, 2009.

С такой позицией согласиться довольно сложно, поскольку выполнение трудовой функции работника может предполагать необходимость соблюдения не только правил внутреннего трудового распорядка, но и иных норм, совокупность которых может составлять производственную, технологическую, финансовую, другую дисциплину. Поэтому утверждение, что ответственность за соблюдение производственной дисциплины несет только работодатель, представляется недостаточно убедительным. Сформулированный в свое время Н.Т. Михайленко вывод, что наиболее общим понятием является "трудовая дисциплина", которая включает в себя такие понятия, как "технологическая дисциплина" и "производственная дисциплина", представляется более правильным <1>. "Технологическая дисциплина как элемент трудовой дисциплины есть точное соблюдение режимов, последовательности и способов ведения технологических процессов. Производственная же дисциплина рассматривается как необходимость правильной организации и функционирования производства, что направлено на соблюдение установленного определенными техническими нормами и правилами режима производства в процессе совместного труда" <2>. Аналогичную позицию заняли М.В. Молодцов и С.Ю. Головина, которые считают, что понятие дисциплины труда является наиболее общим и охватывает любые иные разновидности дисциплины, свойственные процессу труда <3>.

<1> См.: Михайленко Н.Т. Правовые проблемы дисциплины труда в СССР (теоретические аспекты). Фрунзе, 1972. С. 89.

<2> См.: Михайленко Н.Т. Там же.

<3> См.: Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. М.: Издательство "НОРМА", 2007. С. 373.

Между тем согласно [статье 209](#) Трудового кодекса РФ производственная деятельность рассматривается как особый вид трудовой деятельности, в процессе которой работники выполняют должностные обязанности, то есть совершают действия с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказывают различные виды услуг. Таким образом, именно дисциплина труда включает в себя иные виды дисциплин, в силу того что она связана с трудом, который включает в себя необходимость следования не только правилам поведения, закрепленным в нормах права, но и соблюдение определенных технических правил и норм.

Сложная структура дисциплины труда обуславливает и ее многозначность. Так, в науке трудового права дисциплина труда рассматривается: как принцип трудового права, как самостоятельный институт трудового права и как элемент трудового правоотношения [<1>](#).

<1> См.: Трудовое право России / Под ред. А.М. Куренного. 2-е изд., испр. и доп. М.: Издательский дом "Правоведение", 2008. С. 356.

Содержание трудовой дисциплины как принципа трудового права раскрыто в [статье 2](#) Трудового кодекса РФ. Здесь в числе основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений названа обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Как самостоятельный институт Особенной части трудового права трудовая дисциплина есть совокупность правил поведения, требуемого от лиц, входящих в состав работников данного работодателя. В этом проявляется объективное свойство трудовой дисциплины. Правовой институт трудовой дисциплины включает в себя:

- нормы, устанавливающие внутренний трудовой распорядок, определяющие координацию в общем коллективном труде и субординацию между работниками и работодателем путем закрепления трудовых обязанностей работников и работодателя, правил поведения в процессе труда, определенного режима труда у работодателя;

- нормы оценки поведения работников в процессе труда, включающего в себя меры поощрения за успехи в труде, стимулирующие дисциплинированный труд и трудовые достижения, а также правовые установления, связанные с привлечением к ответственности за нарушение трудовой дисциплины.

Как элемент трудового правоотношения дисциплина труда (ее субъективное свойство) проявляется:

- в установлении должного поведения конкретных работников в общем труде, в индивидуализации (персонификации) их трудовых обязанностей в связи с заключенным трудовым договором;

- в фактическом поведении сторон трудового правоотношения, охватываемом правовым воздействием, уровнем соблюдения работниками внутреннего трудового распорядка.

Трудовая дисциплина - это форма общественной связи между людьми, что обуславливает изменение ее содержания, стимулов и методов ее обеспечения с развитием производительных сил и производственных отношений. В настоящее время государство освобождает граждан от обязанности трудиться, запрещает принудительный труд. Поэтому в [Конституции](#) РФ обязанности работников в сфере труда, в том числе обязанность соблюдать трудовую дисциплину, не закреплены. Трудовые обязанности возлагаются на работников в силу заключенного трудового договора. Ответственность за их невыполнение работник несет не перед государством, а перед

работодателем <1>.

<1> См.: Трудовое право России / Под ред. А.М. Куренного. С. 357.

Трудовая дисциплина имеет двусторонний характер, поскольку включает в себя обязанности не только работников, но и работодателя.

Соблюдение дисциплины труда зависит не только от работников, но и от работодателя, и прежде всего от выполнения им установленных в [статье 22](#) Трудового кодекса РФ своих основных обязанностей по обеспечению работников оборудованием, инструментами, технической документацией и т.п. Кроме того, работодатель должен обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда; предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату; обеспечивать бытовые нужды работников.

Соблюдению трудовой дисциплины способствует устанавливаемый работодателем на основе законодательства внутренний (действующий в пределах работодателя) порядок, направленный на определение места каждого отдельного работника в существующей кооперации труда и сочетание его действий с действиями других участников процесса совместного труда.

Внутренний трудовой распорядок - это правопорядок в сфере труда, действующий у конкретного работодателя. Как отмечается в научной литературе по трудовому праву, внутренний трудовой распорядок - необходимое условие совместного труда. Он призван урегулировать поведение всех членов коллектива, подчинить их действия единой цели трудового процесса. Соблюдение внутреннего трудового распорядка обеспечивает определенную согласованность во взаимоотношениях между работниками и работодателями, а также между самими работниками. Внутренний трудовой распорядок составляет основу дисциплины труда <1>.

<1> См.: Трудовое право России / Под ред. А.М. Куренного. С. 359.

Очевидно, что невозможно требовать от работников дисциплинированности, если нет четкого определения границ возможного и должного поведения (не определены вид и объем работы, режим труда и т.п.). Отсюда следует, что прежде всего работодателю присущ интерес к как можно более полной и конкретной регламентации поведения работников и тем самым к созданию предпосылок нормальной дисциплины труда. Однако в не меньшей степени бывает заинтересован в общей дисциплине труда и работник, поскольку без таковой он не будет иметь нормальных условий для выполнения своего труда, как, впрочем, может не получить и самого труда вместе с его оплатой.

Трудовая дисциплина обеспечивается созданием работодателем необходимых организационных и экономических условий для высокопроизводительной работы. С этих позиций обеспечение надлежащей трудовой дисциплины можно рассматривать не только как право, но и как обязанность работодателя и перед своими работниками, и перед обществом в целом. Ведь статус работодателя в системе социальных связей не только реализуется в отношениях с работниками, но и с государством. Причем такое положение характерно не только для общества, основой которого является государственная собственность на средства производства (например, российское общество периода 20 - 80-х гг. XX в.). Фактически на работодателя независимо от формы его собственности и организационно-правовых особенностей хозяйствования ложится обязанность обеспечения трудовой дисциплины как части общесоциальной дисциплины. В этом смысле трудовая дисциплина имеет самостоятельную ценность и вне зависимости от конкретного правоотношения "работник - работодатель", поскольку она является атрибутом наемного труда, имеющего несомненную социально-экономическую ценность для любого общества, ведущего рыночный образ экономической жизни.

Работодатель должен создать и реализовать систему предпосылок к установлению определенного порядка. Этот порядок может определяться спецификой труда и особенностями условий, в которых протекает труд, а также иными факторами, имеющими значение для регламентации отношений в сфере труда. Совокупность взаимосвязей работников между собой в процессе труда, с одной стороны, и отношений работников с работодателем - с другой, образует

внутренний трудовой распорядок.

Таким образом, основой трудовой дисциплины является внутренний трудовой распорядок, устанавливаемый у конкретного работодателя.

Дисциплину труда и внутренний трудовой распорядок нельзя рассматривать в отрыве друг от друга. Без обеспечения надлежащего порядка труда отсутствует дисциплина труда и нарушается сам процесс коллективного труда. Поэтому требования внутреннего трудового распорядка обязательны для всех лиц, состоящих в трудовых отношениях, то есть работников и работодателей.

Для того чтобы требования внутреннего трудового распорядка приобрели общеобязательную силу, они нуждаются в правовом закреплении. Следовательно, трудовой распорядок включает в себя систему нормативных актов, регулирующих порядок осуществления трудовой деятельности у определенного работодателя.

1.2. Правовое регулирование дисциплины труда

Правовое регулирование дисциплины труда в зависимости от субъектов, его осуществляющих, подразделяется на централизованное (общегосударственное и отраслевое) и децентрализованное (локальное). Централизованное регулирование осуществляется в общегосударственном масштабе высшими органами государственной власти и управления применительно ко всем работникам (общегосударственное регулирование) либо к работникам отдельных отраслей экономики (отраслевое регулирование). Локальное регулирование осуществляется на уровне конкретного работодателя и заключается в уточнении, модификации общегосударственных и отраслевых норм применительно к специфике деятельности данного работодателя. Локальными нормативными актами, содержащими правила поведения работников конкретного работодателя, являются правила внутреннего трудового распорядка, положения о персонале, различных структурных подразделениях организации и т.д. <1>.

<1> См.: Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: Научно-практическое пособие. М.: ТК "Велби"; Изд-во "Проспект", 2008. С. 84.

Основа правового регулирования дисциплины труда закреплена в Конституции РФ и Трудовом кодексе РФ. Конституция РФ содержит важнейшие правила поведения людей в государстве и государства по отношению к каждому его гражданину, в том числе и в сфере труда, которые конкретизированы в Трудовом кодексе РФ, других федеральных законах и подзаконных нормативных правовых актах.

Конституция РФ обеспечивает единство общегосударственного правового регулирования труда в первую очередь принципами этого регулирования, закрепленными в статье 2 Трудового кодекса РФ, который находит свою конкретизацию и юридические гарантии во всей системе трудового законодательства, включая отношения, связанные с правопорядком и ответственностью в сфере труда. В связи с этим отметим, что Конституция РФ (ст. 37) закрепляет:

- равноправие перед законом и судом (ст. 19);

- основные трудовые права (свобода труда, право распоряжаться своими способностями к труду, запрет принудительного труда, право на труд в условиях, отвечающих безопасности и гигиене, право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного государством минимального размера оплаты труда; право на отдых, на ограничение законом рабочего времени, на выходные и праздничные дни, оплачиваемый отпуск, а также на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку).

Трудовой кодекс РФ занимает важнейшее место среди федеральных законов в области трудового права. Будучи основным кодифицированным источником трудового права России, он регулирует, по существу, весь комплекс общественных отношений, который входит в предмет данной отрасли права, включая отношения, связанные с дисциплиной труда.

К числу специальных нормативных правовых актов, регулирующих правопорядок и ответственность в сфере труда, следует отнести уставы и положения о дисциплине труда для отдельных категорий работников. Такие нормативные акты в силу части 5 статьи 189 Трудового

кодекса РФ должны устанавливаться только федеральными законами. Впредь до принятия соответствующих законов действуют ранее утвержденные уставы и положения о дисциплине <1>.

<1> См.: Трудовое право: Учеб. / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. С. 63.

Особое место в системе нормативных правовых актов, регулирующих дисциплину труда и правопорядок у работодателя, отводится локальным нормативным актам, содержащим нормы трудового права (ст. 8 ТК РФ). К локальным нормативным актам относятся, например, правила внутреннего трудового распорядка работодателя.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, относятся к категории подзаконных источников трудового права, стоящих на низшем уровне юридической иерархии. Они имеют ограниченную сферу действия (в пределах данного работодателя) и не должны противоречить законам и другим подзаконным актам.

Более того, в силу части 4 статьи 8 Трудового кодекса РФ нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 Трудового кодекса РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Важнейшей правовой формой регулирования совместного труда у конкретного работодателя являются правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (ч. 4 ст. 189 ТК).

Перечень вопросов, регулируемых правилами внутреннего трудового распорядка, перечисленных в ч. 4 ст. 189 Трудового кодекса РФ, открыт, и, следовательно, в каждом конкретном случае содержание данного акта определяется на локальном уровне исходя из специфики деятельности соответствующего работодателя.

В настоящее время с учетом законоположений Трудового кодекса РФ на практике имеет место три вида правил внутреннего трудового распорядка.

1. Многие работодатели продолжают ориентироваться на Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций, которые утверждены Постановлением Госкомтруда СССР от 20 июля 1984 г. N 213 по согласованию с ВЦСПС, конечно, в той части, которая не противоречит действующему трудовому законодательству.

2. Многие работодатели при разработке правил внутреннего трудового распорядка до сих пор используют отраслевые правила, которые издавались на основе Типовых правил по согласованию с соответствующими профсоюзными органами.

3. Правила внутреннего трудового распорядка, принимаемые непосредственно у работодателей с учетом специфики производства и характера трудовых отношений.

Вместе с тем исходя из того, что Трудовой кодекс РФ предписывает в ряде случаев те или иные вопросы трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений решать на локальном уровне, в том числе и в правилах внутреннего трудового распорядка, можно выделить следующие основные разделы, из которых обычно состоит данный локальный нормативный акт:

- общие положения;
- порядок приема и увольнения работников;
- основные права и обязанности сторон трудового договора;
- рабочее время;
- время отдыха;

- меры поощрения за успехи в труде;
- ответственность за нарушение трудовой дисциплины;
- иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

В Общих положениях обычно закрепляются цель принятия данных правил, их задачи и сфера действия.

Раздел "Порядок приема и увольнения работников" уточняет соответствующие нормы Трудового кодекса РФ для данного работодателя. Так, например, при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, работник обязан представить документы об образовании, квалификации или наличии специальных знаний (поступающий на должность врача - диплом об окончании высшего медицинского учебного заведения; поступающий на работу водителем - удостоверение на право вождения автотранспорта).

В разделе "Основные права и обязанности сторон трудового договора" соответствующие права и обязанности формулируются с учетом положений статей 21 и 22 Трудового кодекса РФ применительно к конкретным условиям данного работодателя. Так, например, работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений обязаны проходить медицинские осмотры (ст. 213 ТК). Эта обязанность работников должна закрепляться в правилах внутреннего трудового распорядка соответствующих работодателей.

Важнейшие вопросы, решаемые в правилах внутреннего трудового распорядка (либо в коллективном договоре), - это вопросы, связанные с установлением режима рабочего времени и распорядка рабочего дня (ст. 100 ТК). К ним относятся:

- продолжительность рабочей недели (5-дневная с двумя выходными днями, 6-дневная с одним выходным днем либо рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику);
- продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы;
- время перерывов в работе;
- число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней.

Если работники определенных должностей привлекаются к работе на условиях ненормированного рабочего дня, то перечень таких должностей должен быть установлен на локальном уровне. Также в правилах внутреннего трудового распорядка следует определять конкретное время предоставления перерыва в работе для отдыха и питания и его продолжительность, поскольку на работах, где по условиям производства обеденный перерыв установить нельзя, работникам должна быть обеспечена возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи должны быть определены в правилах внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК). Здесь же устанавливаются виды работ, на которых работодатель обязан предоставить работникам специальные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда, а также продолжительность и порядок предоставления таких перерывов (ст. 109 ТК). Перечисленные вопросы регламентируются в разделе "Рабочее время",

В разделе "Время отдыха" решается достаточно большой круг вопросов, которые закон предписывает урегулировать на локальном уровне. В частности, в правилах внутреннего трудового распорядка и в коллективном договоре определяется второй выходной день при 5-дневной рабочей неделе. В организациях, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка (ст. 111 ТК). Кроме того, в правилах внутреннего трудового распорядка могут быть определены порядок и условия предоставления дополнительных отпусков, в том числе работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК).

В правилах внутреннего трудового распорядка устанавливаются дополнительные виды поощрений работников за труд (ст. 191 ТК); конкретизируется процедура применения мер дисциплинарной ответственности в соответствии с общим порядком их применения, установленным законом; определяются дни выплаты работникам заработной платы (ст. 136 ТК); решаются другие вопросы, обусловленные спецификой деятельности соответствующего

работодателя.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. 190 и 372 ТК).

Трудовой кодекс РФ (ст. 29) закрепляет за профсоюзами положение и права основного представителя работников. Если у работодателя первичная профсоюзная организация отсутствует либо объединяет менее половины ее работников, на общем собрании (конференции) работники могут поручить представление своей позиции относительно проекта правил внутреннего трудового распорядка действующей профсоюзной организации или иному представителю (ст. 31 ТК).

Правила могут быть оформлены в качестве отдельного локального нормативного акта или в качестве приложения к коллективному договору.

В любом случае Правила должны быть рассмотрены представительным органом работников. Для этого перед утверждением проект правил внутреннего трудового распорядка направляется для рассмотрения действующему у работодателя представительному органу работников, представляющему всех или большинство работников.

Не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта правил представительный орган работников должен оформить и представить на рассмотрение работодателю мотивированное заключение по проекту правил в письменной форме.

Если представительный орган работников не согласен с проектом правил или какими-либо отдельными его положениями, работодатель вправе внести в текст правил предложенные изменения (дополнения) и утвердить правила или же в течение трех дней после получения заключения организовать и провести дополнительные консультации о рассмотрении предложенных изменений и дополнений.

В случае если стороны не достигнут соглашения о каких-либо положениях проекта правил, оформляется протокол разногласий, в котором приводятся варианты спорных пунктов правил каждой из сторон. Вне зависимости от того, будут ли согласованы разногласия сторон трудовых отношений или нет, работодатель вправе утвердить правила внутреннего трудового распорядка.

В свою очередь, представительный орган работников вправе обжаловать текст утвержденных работодателем правил в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Параллельно с этим может быть начата процедура коллективного трудового спора в соответствии с порядком, установленным [главой 61](#) ТК.

Работодатель обязан знакомить работников при приеме их на работу с действующими у него правилами внутреннего трудового распорядка (ч. 3 ст. 68 ТК). Причем ознакомление работника с правилами внутреннего трудового распорядка и с иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, а также с коллективным договором должно быть произведено работодателем еще до подписания трудового договора между данными сторонами. Такая норма призвана обеспечить надлежащее ознакомление принимаемого на работу лица со всеми касающимися его условиями труда у данного работодателя. Кроме того, правила внутреннего трудового распорядка должны быть доступны для ознакомления с ними работников в любое время.

Как уже отмечалось, в некоторых отраслях экономики, где нарушения трудовой дисциплины могут привести к тяжелейшим последствиям, для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине. В настоящее время сохраняют свою силу следующие акты:

[Положение](#) о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 25 августа 1992 г. [<1>](#);

<1> Собрание актов Президента и Правительства РФ. 1992. N 9. Ст. 608.

[Устав](#) о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 10 июля 1998 г. [<1>](#);

<1> Собрание законодательства РФ. 1998. N 29. Ст. 3557.

[Устав](#) о дисциплине работников морского транспорта, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г. <1>;

<1> Собрание законодательства РФ. 2000. N 22. Ст. 234.

[Устав](#) о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 21 сентября 2000 г. <1>;

<1> Собрание законодательства РФ. 2000. N 40. Ст. 3965.

[Устав](#) о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 22 сентября 2000 г. <1>.

<1> Собрание законодательства РФ. 2000. N 40. Ст. 3996.

Указанные Уставы и [Положение](#) предъявляют повышенные требования к работникам, на которых они распространяются.

Большинство уставов и положений о дисциплине распространяется не на всех работников соответствующей отрасли, а лишь на тех, кто выполняет здесь основные работы. На работников, не подпадающих под действие уставов (положений), полностью распространяются правила внутреннего трудового распорядка соответствующих работодателей. Кроме того, на работников, к которым применяются уставы (положения), также распространяется действие правил внутреннего трудового распорядка, за исключением положений, регулируемых данными уставами (положениями). Следовательно, уставы и положения о дисциплине работников, действующие в некоторых отраслях народного хозяйства, не заменяют правил внутреннего трудового распорядка соответствующих работодателей. Они лишь в определенной степени исключают из сферы действия указанных правил тех работников, на которых распространяется устав (положение). Значит, разработка правил внутреннего трудового распорядка у работодателей, где действуют уставы (положения) о дисциплине, вовсе не исключается.

В то же время следует учитывать, что положения и уставы о дисциплине являются не локальными нормативными актами, а нормативными правовыми актами. Поэтому работодатель не вправе вносить в них какие-либо изменения.

Уставы и положения о дисциплине отличаются от правил внутреннего трудового распорядка:

- по особенностям правотворческой процедуры (согласно [ч. 5 ст. 189](#) ТК все уставы и положения о дисциплине устанавливаются федеральными законами);

- по структуре (уставы имеют три раздела: "Общие положения", где перечисляются основные обязанности работников и руководителей; "Поощрения"; "Дисциплинарные взыскания");

- по содержанию (определяется круг лиц, на которых они распространяются, объем дисциплинарной власти различных должностных лиц и др.).

Таким образом, правила внутреннего трудового распорядка являются важнейшим нормативным актом, призванным отразить специфику деятельности работодателя и урегулировать внутренний трудовой распорядок на локальном уровне.

Глава 2. МЕТОДЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА

2.1. Особенности и правовое регулирование методов обеспечения дисциплины труда

В современной теории трудового права нет единого мнения относительно методов обеспечения и укрепления трудовой дисциплины. Одни ученые выделяют четыре метода: 1) создание необходимых организационных и экономических условий для нормальной работы; 2) метод сознательного отношения к труду; 3) метод убеждения, воспитания, поощрения за

добросовестный труд, успехи в труде; 4) метод принуждения <1>.

<1> См.: Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Указ. соч. С. 320 - 321.

Другие ученые признают три метода обеспечения и поддержания дисциплины труда: 1) создание соответствующих организационных условий для продуктивной работы; 2) поощрение за качественный и производительный труд; 3) применение мер дисциплинарного воздействия к работникам, нарушающим трудовую дисциплину <1>.

<1> См.: Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: Учебник / И.Я. Киселев, А.М. Лушников; Под ред. М.В. Лушниковой. Изд. 3-е, перераб. и доп. М.: Эксмо, 2008. С. 172.

Следует отметить, что указанные методы были закреплены в [статье 128](#) КЗоТа РСФСР "Обеспечение трудовой дисциплины", в соответствии с которой трудовая дисциплина обеспечивается сознательным отношением к труду, методом убеждения, поощрением за добросовестный труд, а в необходимых случаях применением мер дисциплинарного и общественного воздействия.

В истории отечественного трудового права в том или ином сочетании использовались все указанные методы.

В конце 80-х годов прошлого столетия в обществе созрело убеждение, что для обеспечения трудовой дисциплины необходимы, кроме всего, нормальная организация труда, порядок на производстве, эффективная система стимулирования работников, то есть то, что сегодня именуется эффективным менеджментом.

Это положение в 1988 году было юридически закреплено в КЗоТе РСФСР ([ст. 128](#)): "Трудовая дисциплина... обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы".

Эта формула знаменовала собой отход от преимущественно публично-правовых подходов к регулированию трудовой дисциплины и открывала путь к более широкому использованию частноправовых и организационных методов поддержания порядка и дисциплины на производстве. В послесоветскую эпоху именно такой подход был принят законодателем.

Убеждение, как определяют ученые, - это метод воздействия, стимулирующий отдельных индивидов, социальные группы или классы к такому поведению, которое соответствует их воле, их подлинным интересам. В практической деятельности государства убеждение, как утверждают ученые, осуществляется путем идеологического и психологического воздействия <1>.

<1> См.: Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Указ. соч. С. 65.

Идеологическое воздействие способствует углублению идейной убежденности работников, то есть познанию ими законов развития общества, осознанию органической общности личных и общественных интересов в условиях той или иной эпохи развития общества и государства. Идейная убежденность способствует также формированию у работников правильной оценки социальных ценностей, наличие которой позволяет отдавать предпочтение общественным интересам, если они временно не соответствуют узколичным.

Идеологическое воздействие призвано выработать в каждом работнике данного работодателя этические нормы для оценки своего поведения и действий других лиц в процессе совместного труда. Эта этическая оценка является идеологической базой сознательного соблюдения дисциплины труда.

Убеждение путем психологического воздействия предполагает всестороннее использование заинтересованности конкретной личности в удовлетворении ее высших материальных, функциональных и духовных потребностей, которые органически сочетаются с разрешением задач, стоящих перед обществом, перед всем коллективом работников данного работодателя.

Характер психологического воздействия как метода убеждения определяется непосредственным влиянием на настроение, мысли, стремления, мотивы поведения человека.

Эта область психологически-волевой деятельности человека является связующим звеном между интересом как объективным явлением и поведением человека, который, совершая целенаправленные действия, осуществляет свой интерес. Объективный интерес реализуется через правомерное поведение работника, формируя важнейшую часть правил поведения субъектов трудового правоотношения в процессе труда, то есть правоорядок в организации.

В условиях социалистической системы хозяйствования и управления экономикой страны к факторам психологического воздействия на работника, как показывает изучение научной, экономической и юридической литературы, а также литературы по психологии, относились следующие: создание отношений товарищеской взаимопомощи и взаимного уважения; деловой авторитет непосредственного руководителя; надлежащая организация труда; справедливое распределение работы и заработной платы между членами бригады; не примиримое отношение к нарушителям трудовой дисциплины; внимание к нуждам и заботам каждого работника со стороны администрации предприятия, учреждения, организации; оказание общественного почета лицам, добросовестно выполняющим свою трудовую функцию; применение мер поощрения, предусмотренных трудовым законодательством. При этом во многих опубликованных источниках утверждалось, что меры убеждения значительно эффективнее, чем меры принуждения <1>.

<1> См.: Советское трудовое право. М., 1987. С. 355 - 362.

По мнению некоторых ученых <1>, с таким утверждением в нынешних условиях хозяйствования организаций и правового регулирования трудовых отношений трудно согласиться. На то есть объективные причины, главными из которых являются коренное изменение политических, экономических и социальных отношений, многообразие форм собственности и, главное, свободное формирование рынка труда. Именно здесь уместно, на их взгляд, утверждение Л.А. Сыроватской о том, что в новых экономических условиях "соблюдение трудовой дисциплины будет, прежде всего, обеспечиваться вовлечением работников в отношения собственности в расчете на то, что хозяин на себя плохо не работает" <2>.

<1> См.: Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Указ. соч. С. 66.

<2> См.: Сыроватская Л.А. Трудовое право. М., 1998. С. 227.

И все же, по нашему убеждению, в современных условиях общественной организации труда еще не настала пора полностью отвергать убеждение как один из методов обеспечения дисциплины труда.

Как и в прошлый (доперестроечный) период экономики и организации труда, в сфере российского трудового права одним из основных субъектов убеждения работника остается коллектив работников - добровольное организационно-самостоятельное объединение работников для совместного труда у конкретного работодателя на основе их трудовых договоров или членства в данном производственном кооперативе. Именно в совместном общественном труде обеспечивается единство интересов работодателя и работника в сочетании с интересами общества. Следовательно, идейные убеждения работника находят свое преломление в его повседневных трудовых делах у данного работодателя, с которым он состоит в трудовых отношениях.

До недавнего времени трудовой коллектив предприятия (организации) выступал в качестве самостоятельного субъекта трудового права. Типичной организационной формой управленческой деятельности трудового коллектива являлось общее собрание (конференция) трудового коллектива. Для выполнения полномочий трудового коллектива в период между собраниями (конференциями) избирался совет трудового коллектива (СТК) - основной исполнительно-распорядительный орган трудового коллектива <1>.

<1> См.: Трудовое право: Учебник / Н.А. Бриллиантова (и др.); Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Сенигириевой. 3-е изд., перераб. и доп. М.: ТК "Велби"; Изд-во "Проспект", 2007. С. 97 - 103.

Трудовое законодательство определяло полномочия трудового коллектива в сфере

организации и применения труда: решение вопроса о необходимости заключения с администрацией коллективного договора, его утверждение; решение вопросов самоуправления трудового коллектива в соответствии с уставом предприятия (организации); определение порядка предоставления работникам предприятия (организации) социальных льгот из фонда трудового коллектива и другие.

В переходный к рыночным отношениям период роль коллективов работников в управлении производством, укреплении и поддержании надлежащей дисциплины труда заметно снизилась, и такое снижение в последние годы (в период перестройки экономики и права России) постоянно закреплялось в российском трудовом законодательстве. Так, в КЗоТе 1971 г. (в редакции Закона РФ от 25 сентября 1992 г.) глава о трудовых коллективах, по существу, исчезла. Вместо ее восьми статей в КЗоТе осталась одна ст. 235.1 "Полномочия трудовых коллективов", но совсем в другой редакции.

К сожалению, Трудовой кодекс РФ не содержит норм, относящихся к полномочиям трудовых коллективов. Отсутствует в этом кодифицированном законе и понятие трудового коллектива как субъекта трудового права.

Кроме того, в Трудовом кодексе РФ упразднено ранее закрепленное трудовым законодательством (ст. 138 КЗоТа) право работодателя вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение общественной организации (например, профсоюзной), которая принимала бы соответствующее решение (в пределах предоставленных ей законом прав) в отношении правонарушителя. Ранее такое решение по КЗоТу приравнивалось к мере дисциплинарного взыскания и учитывалось при решении вопроса об увольнении работника за систематическое неисполнение трудовых обязанностей (п. 3 ст. 33 КЗоТа).

Современное отечественное трудовое законодательство мало внимания уделяет полномочиям трудовых коллективов, включая их полномочия в обеспечении, укреплении и поддержании дисциплины труда. В результате этого значительно сокращается производственная демократия. К тому же подпадает под сомнения действенность и эффективность таких методов обеспечения дисциплины труда, как убеждение и воспитание.

В свою очередь, надо отметить, что почти во всех западноевропейских странах наряду с профсоюзами на предприятиях функционируют органы представительства всего персонала предприятия <1>.

<1> См.: Киселев И.Я. Указ. соч. С. 425 - 427.

Полномочия органов представительства коллективов предприятий затрагивают три главные сферы управления: экономическую сферу; распоряжение рабочей силой (кадровые вопросы); социально-бытовое обслуживание работников.

Представляется, что при дальнейшем совершенствовании трудового законодательства должны быть с максимальной полнотой урегулированы вопросы, относящиеся к полномочиям трудовых коллективов, в частности должны быть закреплены их права в области правового воздействия на нарушителей дисциплины труда.

В теории права общепризнанным считается положение, согласно которому принуждение - это метод воздействия, который обеспечивает совершение действий отдельными людьми или социальными группами вопреки их воле, в интересах принуждающего. В зависимости от органов, применяющих метод принуждения, надо различать методы дисциплинарно-правового воздействия и общественно-морального принуждения.

Принуждение в процессе труда как метод воздействия государства на поведение участников трудового правоотношения обладает существенными особенностями:

- а) принуждение применяется, как правило, в сочетании с убеждением;
- б) применение принуждения как крайнего проявления власти допустимо при строго определенных условиях, прежде всего, в качестве следствия совершения дисциплинарного проступка;
- в) принуждение должно быть обоснованным и гуманным, находиться в зависимости от характера и мотивов поведения и личности нарушителя, а также от последствий правонарушения

<1>.

<1> См.: Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Указ. соч. С. 69.

В трудовых отношениях метод принуждения, как известно, применяется к работникам - нарушителям дисциплины труда. Этот метод находит проявление в наложении на них в установленном законом порядке дисциплинарных взысканий за совершение трудового правонарушения (дисциплинарного проступка).

Обеспечение формирования и нормального функционирования правопорядка в организации - одна из важнейших целей применения методов убеждения и принуждения. Убеждение и принуждение как бы проникают во все приемы и способы единого метода правового регулирования, отражая особенности организации трудовых отношений в современных условиях хозяйствования.

Признавая наличие двойственности общего юридического положения субъектов трудового правоотношения, необходимо подчеркнуть, что наряду с этим государство широко применяет способ стимулирования в сфере трудового правоотношения.

Стимулирование осуществляет воздействие на сам процесс применения живого труда, обеспечивая повышение активности в выполнении трудовой функции согласно трудовому договору. Именно этим объясняется наибольшее распространение стимулирования в системах заработной платы. Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирования, доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников. Тем самым предусматриваются преимущества и льготы для работников, успешно и добросовестно выполняющих свои трудовые обязанности: им в первую очередь предоставляются преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания за счет средств работодателя.

Итак, регулирование отношений между субъектами трудовых отношений осуществляется путем органического соединения их равенства в вопросе о самом существовании трудового правоотношения с безусловным подчинением работника власти работодателя (его представителя) в процессе реализации самого правоотношения.

Указанные выше особенности методов правового регулирования трудовых отношений оказывают существенное влияние на формирование и функционирование должного поведения субъектов трудового правоотношения.

Реализация комплекса способов обеспечения и поддержания дисциплины труда у работодателя придает правопорядку в сфере трудовых отношений необходимое качество: обеспечение такого положения, когда каждое субъективное право осуществляется, а каждая обязанность сторон трудового договора выполняется.

Трудовой кодекс РФ проблемам дисциплины труда посвятил раздел VIII "Трудовой распорядок. Дисциплина труда", состоящий из двух глав: [главы 29](#) "Общие положения", [главы 30](#) "Дисциплина труда". С таким структурным решением в основном можно согласиться. Возражения вызывают два момента.

Во-первых, дисциплина труда по сравнению с трудовым распорядком является более общим понятием. Она включает в себя трудовой распорядок (в качестве своей основы), и поэтому нет необходимости в двойном [названии раздела](#).

Во-вторых, Трудовой кодекс не содержит общей нормы о методах обеспечения дисциплины труда. Вследствие этого наблюдается отсутствие преемственности между нормативным материалом [глав 29](#) и [30](#).

В [части 2 статьи 189](#) Трудового кодекса закреплён метод обеспечения дисциплины труда, в соответствии с которым работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда. В данном случае имеются в виду организационно-экономические условия, что было бы желательно подчеркнуть в тексте [части 2 статьи 189](#) Трудового кодекса.

Кроме того, в [статье 189](#) Трудового кодекса целесообразно было бы внести дополнения, касающиеся обеспечения дисциплины труда методом поощрения и дисциплинарного воздействия, тем более что в [главе 30](#) закреплены нормы, регулирующие поощрения за труд и

дисциплинарные взыскания. Или, иначе говоря, в этой главе закреплены именно методы обеспечения дисциплины труда.

Кроме того, предпочтительнее [статью 195](#) о дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей перенести в [главу 43 \(раздел XII\)](#), посвященную особенностям регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организаций.

Как представляется, главная идея [раздела VIII](#) Кодекса заключается в том, что обеспечение нормального распорядка на производстве и должной трудовой дисциплины - это дело прежде всего и главным образом работодателя, руководителя производства. Именно в таком контексте, как полагаем, следует понимать закрепленное в [статье 189](#) Трудового кодекса РФ положение: работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Таким образом, при установлении содержания трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, совокупность которых у конкретного работодателя складывается в правопорядок, предельно проявляется весь арсенал способов воздействия на участников правоотношения - создание условий, необходимых для соблюдения работниками дисциплины труда, стимулирование (поощрение), меры дисциплинарного воздействия, несмотря на то, что они и не закреплены в Трудовом [кодексе](#) РФ как методы обеспечения дисциплины труда.

2.2. Поощрения за труд

Одним из способов стимулирования работников к высокопроизводительному и добросовестному труду является поощрение. Однако исследованию правового регулирования поощрения работников в современных условиях уделяется недостаточное внимание. Кроме того, за последние годы претерпела изменения система поощрений в трудовом праве, их основания и порядок применения.

Поощрение как метод управления дисциплинарными отношениями - это признание заслуг работника перед коллективом путем предоставления ему льгот, преимуществ, публичного оказания почета, повышения его престижа. У каждого человека есть потребность в признании. На реализацию этой потребности и направлено поощрение.

В Трудовом кодексе РФ поощрение регулируется лишь [статьей 191](#).

В соответствии с [частью 1 статьи 191](#) Трудового кодекса РФ работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, - объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии.

В [части 2 указанной статьи](#) предусмотрено, что другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, уставами и положениями о дисциплине, а за особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Так, согласно [Положению](#) о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, для работников железнодорожного транспорта применяются следующие виды поощрений: объявление благодарности; выдача премии; награждение ценным подарком; награждение почетной грамотой; присвоение звания лучшего работника по профессии или других званий за успехи в работе с вручением памятного знака и выплатой денежного вознаграждения; поощрения, предусмотренные коллективным договором; награждение нагрудным знаком "Почетному железнодорожнику". В соответствии с [Уставом](#) о дисциплине работников морского транспорта, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 23.05.2000 N 395, к работникам морского транспорта применяются следующие виды поощрений: объявление благодарности; выдача премии; награждение ценным подарком; награждение почетной грамотой; занесение в Книгу почета, на Доску почета; присвоение звания лучшего работника по профессии; награждение Почетной грамотой Министерства транспорта РФ; награждение знаками "Почетному работнику морского флота", "Почетному полярнику".

То есть перечень видов поощрений, приведенный в Трудовом [кодексе](#) РФ, не является исчерпывающим. В иных нормативных актах, коллективных договорах могут предусматриваться

дополнительные виды поощрений. Порядок их использования и показатели, на основе которых они применяются к работнику, определяются также указанными актами.

Дополнительные виды поощрения могут применяться руководителями на основе принятых правил за выполнение заранее установленных показателей или самостоятельно. В первом случае за работником закрепляется право на поощрение, во втором - поощрение является лишь правом работодателя при отсутствии права на поощрение у работника.

Поощрения должны применяться справедливо. Несправедливым применением поощрения можно рассорить весь коллектив. Поэтому при применении мер поощрения целесообразно учитывать правила эффективности поощрения.

Первое: поощрение следует применять при каждом проявлении трудовой активности работника с положительным результатом.

Второе: поощрение должно быть значимым, поднимать престиж добросовестного труда. Все преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания должны предоставляться добросовестным работникам. Только так можно поднять престиж добросовестного труда.

Третье: гласность поощрения.

Четвертое (дополняет правило третье): при применении поощрения необходимо использовать ритуал, обычаи, традиции.

Пятое: отрицательные традиции должны быть вытеснены только положительными традициями, а не приказом.

Шестое: чем ближе момент получения поощрения, тем активнее человек работает.

Седьмое: доступность поощрения. Как показывает практика, целесообразно установить показатели, при достижении которых работник получает юридическое право на поощрение. Таким образом, формируются очевидные, доступные дополнительные цели в труде для каждого работника и эти цели являются еще одним эффективным средством управления трудом и дисциплиной в коллективе <1>.

<1> См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под общ. ред. В.И. Шкатуллы. Норма, 2007. С. 572.

Поощрение лучших, наиболее дисциплинированных работников заставляет подтягиваться остальных, способствует устранению имеющихся еще неполадок в работе и обеспечению точного и четкого выполнения всеми работниками возложенных на них трудовых обязанностей.

Правильное и четкое применение поощрений за успешный труд, несомненно, способствует укреплению трудовой дисциплины, уменьшению числа случаев ее нарушения. Однако сам по себе факт несовершения работником нарушения трудовой дисциплины не может служить основанием для применения поощрения.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ поощрения применяются работодателем самостоятельно (ст. 191).

Порядок применения поощрений может устанавливаться в уставах и положениях о дисциплине.

Порядок применения поощрений может быть также установлен в коллективных договорах, правилах внутреннего трудового распорядка и в иных локальных нормативных актах организации, содержащих нормы трудового права.

Инициаторами поощрения, как правило, выступают руководители структурных подразделений организации, начальник отдела кадров или менеджер по персоналу.

Непосредственно оформлением поощрения занимаются работники кадровых служб. На поощряемого работника обычно оформляется представление.

Установленный в нормативных актах порядок применения мер поощрения получает свое окончательное воплощение в издаваемом работодателем приказе (распоряжении).

Некоторые специалисты в области трудового права, в частности А.А. Петров, полагают, что меры поощрения должны применяться после получения письменного согласия работника, предлагается при этом внести соответствующие изменения в статью 191 Трудового кодекса РФ <1>. Представляется, что данная точка зрения заслуживает внимания и требует дальнейшего

обсуждения.

<1> См.: Петров А.А. Проблемы стимулирования работников как социально-правового инструмента управления трудом: Автореф. дис. канд. юрид. наук. Владивосток, 2002. С. 10, 34.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам (ст. 191 ТК РФ). Особые трудовые заслуги - это трудовая активность работника с такими результатами, которые имеют значение не только для данного работодателя, у которого работает работник, но и в масштабах государства. Установление государственных наград и почетных званий РФ отнесено к ведению федеральных органов государственной власти РФ (пункт "с" статьи 71 Конституции Российской Федерации).

Согласно статье 89 Конституции Российской Федерации награждает государственными наградами и присваивает почетные звания РФ Президент Российской Федерации (пункт "б" статьи 89 Конституции Российской Федерации). В преамбуле Положения о государственных наградах Российской Федерации, утвержденного Указом Президента РФ от 2 марта 1994 г., с изменениями и дополнениями, сказано: "Государственные награды РФ являются высшей формой поощрения граждан за выдающиеся заслуги в экономике, науке, культуре, искусстве, защите Отечества, государственном строительстве, воспитании, просвещении, охране здоровья, жизни и прав граждан, благотворительной деятельности и иные заслуги перед государством и народом" <1>.

<1> Российская газета. 1994. 10 марта.

Государственными наградами РФ являются: звание Героя РФ, ордена, медали, знаки отличия РФ; почетные звания РФ. Среди государственных наград, предусмотренных этим Указом, - орден "За заслуги перед Отечеством", орден Почета, орден Дружбы и другие.

Ходатайства о награждении государственными наградами возбуждаются в коллективах организаций частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности. Они возбуждаются также органами местного самоуправления. Органы местного самоуправления сельских поселений, руководители организаций после согласования с органами местного самоуправления районов, городов направляют ходатайства о награждении государственными наградами соответствующим главам республик, главам администраций краев, областей, городов федерального значения, автономной области, автономных округов или в федеральные органы государственной власти по согласованию с соответствующими главами республик, главами администраций краев, областей, городов федерального значения, автономной области, автономных округов (пункт 4 Положения о государственных наградах Российской Федерации).

Правом внесения представлений к награждению государственными наградами Президенту Российской Федерации обладают:

руководители федеральных органов государственной власти по согласованию с соответствующими главами республик, главами администраций краев, областей, городов федерального значения, автономной области, автономных округов;

главы республик, главы администраций краев, областей, городов федерального значения, автономной области, автономных округов по согласованию с соответствующими федеральными органами государственной власти.

Полномочный представитель Президента Российской Федерации в федеральном округе вносит Президенту Российской Федерации представления о награждении государственными наградами глав республик, глав администраций краев, областей, городов федерального значения, автономной области, автономных округов и руководителей законодательных (представительных) органов государственной власти субъектов Российской Федерации, находящихся в пределах федерального округа, а также согласовывает представления о награждении государственными наградами, направляемые органами государственной власти субъекта (субъектов) Российской Федерации, находящимися в пределах федерального округа, в федеральные органы государственной власти.

Согласования должны быть документально оформлены до внесения представлений к награждению государственными наградами.

Государственные награды и документы к ним вручаются награжденным в торжественной обстановке не позднее двух месяцев со дня вступления в силу указа Президента Российской Федерации о награждении.

Указом Президента РФ от 30 декабря 1995 г. N 1341 "Об установлении почетных званий Российской Федерации, утверждении положений о почетных званиях и описания нагрудного знака к почетным званиям Российской Федерации" установлены почетные звания: "Народный артист Российской Федерации", "Народный архитектор Российской Федерации", "Народный учитель Российской Федерации" и ряд других почетных званий <1>.

<1> Собрание законодательства РФ. 1996. N 2. Ст. 64.

В соответствии со [статьей 66](#) Трудового кодекса РФ в трудовые книжки вносятся сведения о награждениях работников за успехи в работе.

В [пункте 24](#) Постановления Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. N 225 "О трудовых книжках" <1> указано, что в трудовую книжку вносятся следующие сведения о награждении (поощрении) за трудовые заслуги:

<1> Собрание законодательства РФ. 2003. N 16. Ст. 1539.

а) о награждении государственными наградами, в том числе о присвоении государственных почетных званий, на основании соответствующих указов и иных решений;

б) о награждении почетными грамотами, присвоении званий и награждении нагрудными знаками, значками, дипломами, почетными грамотами, производимом организациями;

в) о других видах поощрения, предусмотренных законодательством Российской Федерации, а также коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка организации, уставами и положениями о дисциплине.

При этом в соответствии с [пунктом 25](#) указанного Постановления записи о премиях, предусмотренных системой оплаты труда или выплачиваемых на регулярной основе, в трудовые книжки не вносятся.

Таким образом, как следует из [статьи 191](#) Трудового кодекса РФ, основанием для поощрения работников служит добросовестное исполнение ими своих обязанностей, то есть не столько результат труда, сколько отношение работника к трудовым обязанностям. Но ведь за добросовестное отношение к трудовым обязанностям работнику выплачивается заработная плата. Поощрение же всегда выступало мерилем высоких достижений в труде.

Формулировка [статьи 191](#) Трудового кодекса, к сожалению, обедняет понятие поощрения, не раскрывая его содержания в полной мере.

Кроме того, Трудовой кодекс РФ в отличие от [КЗоТа](#) не содержит нормы, запрещающей поощрять работника в течение срока действия дисциплинарного взыскания. Это дало основание некоторым комментаторам Трудового кодекса РФ сделать вывод о том, что работодатель в таких случаях может действовать по собственному усмотрению.

Данное утверждение неоспорно. Если работодатель станет поощрять нарушителей трудовой дисциплины, он тем самым будет подрывать принцип института дисциплинарной ответственности - длящегося (в течение одного года) воздействия дисциплинарного взыскания - и поставит под сомнение целесообразность досрочного снятия дисциплинарного взыскания.

С учетом сказанного считаем, что в течение срока действия дисциплинарного взыскания поощрение работника не должно производиться. Своеобразной мерой поощрения работников, подвергшихся дисциплинарному воздействию, является досрочное снятие с них дисциплинарных взысканий. Желательно было бы именно такую позицию закрепить в Трудовом кодексе.

В заключение подчеркнем, что поощрение за успехи в работе побуждает работников к общественно полезной деятельности для реализации их потребностей в труде и его результатах, способствует росту производительности труда, повышению эффективности деятельности работодателя.

2.3. Дисциплинарная ответственность, ее основание и виды

Специалисты в области управления персоналом считают, что в любом трудовом коллективе 5% работающих людей дисциплинированы от природы, еще 5% будут нарушать правила, нормы и условия труда при любых обстоятельствах, а поведение остальных 90% зависит от контроля со стороны руководителя <1>. Осознав этот факт, руководители разных организаций и работодатели - индивидуальные предприниматели каждый по-своему укрепляют трудовую дисциплину. Кто-то пытается при помощи дисциплинарных мер повысить эффективность работы, кто-то хочет улучшить управляемость, а кто-то наводит порядок в связи с подготовкой к очередной аттестации или лицензированию. В свете изложенного вопросы привлечения работника к дисциплинарной ответственности представляются как нельзя более актуальными.

<1> См.: Панов И.А. [Наказать, нельзя помиловать](#) или наказать нельзя, помиловать? // Управление персоналом. 2006. N 9.

Вопросы ответственности работников наиболее подробно разработаны в трудовом праве. Это обусловлено следующими обстоятельствами. Во-первых, в количественном плане работники представляют собой самую многочисленную группу участников отношений в сфере труда. Во-вторых, именно на работников возлагается обязанность исполнения распоряжений работодателя и соблюдения трудовой дисциплины. В-третьих, от исполнения работниками своих обязанностей зависит благополучие не только работодателя, но и общества в целом.

Ответственность работников как вид юридической ответственности соответствует всем ее общим признакам и реализуется в соответствии с принципами, свойственными ответственности в целом.

Вместе с тем ответственность наемных работников имеет и специфические признаки, позволяющие выделять ее в самостоятельный вид. Так, субъектом правонарушения (проступка), выступающего основанием подобной ответственности, является работник, то есть физическое лицо (гражданин), состоящее в трудовых правоотношениях с работодателем. В силу содержания этих правоотношений на работнике лежит обязанность соблюдать трудовую дисциплину, подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка и распоряжениям работодателя. Основанием возникновения этих правоотношений является трудовой договор. Таким образом, и сама ответственность работника перед работодателем предстает как ответственность договорная.

Объектом правонарушения является внутренний трудовой распорядок, направленный на оптимизацию организации и управления трудом работников в пределах конкретного работодателя.

Объективная сторона правонарушения представлена действием или бездействием работника, нарушившего свои обязанности по трудовому договору или общие предписания правил внутреннего трудового распорядка, не исполнившего распоряжение работодателя.

Субъективная сторона правонарушения - это вина работника, которая может иметь форму как умысла, так и неосторожности. Как правило, объем ответственности не связывается нормами трудового права с формой вины работника. В частности, не имеет значения, сознательно или неосознанно работник совершает прогул без уважительных причин. Во всех случаях имеет значение сам факт правонарушения, причинивший вред интересам работодателя.

Основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности является факт совершения дисциплинарного правонарушения, который в трудовом законодательстве называется дисциплинарным проступком и под которым понимается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (ст. 192 ТК РФ). Судебная практика детализирует данное определение. В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г., в редакции от 28 декабря 2006 г., N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" в пункте 35 <1> данное определение конкретизировано. В соответствии с этим пунктом под неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей понимается не исполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника 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.).

<1> Российская газета. 2006. 31 декабря.

К таким нарушениям, в частности, относятся:

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 работодателя (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](#) Кодекса 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](#) Трудового кодекса РФ с соблюдением порядка, предусмотренного [статьей 74](#) Кодекса;

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.

Однако даже эта конкретизация не вносит полной ясности в разграничение неисполнения и ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей.

Представляется, что под неисполнением трудовых обязанностей следует понимать полное бездействие работника, если в силу трудового договора и иных связанных с ним актов он должен был совершить определенное действие, или же, напротив, действие работника, когда ему вменялось воздержаться от его совершения.

Еще сложнее определить с тем, что следует понимать под ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей. Для этого необходимо исходя из трудовой функции работника установить критерии надлежащего исполнения обязанностей. Общими для большинства трудовых функций являются следующие критерии:

1) надлежащий способ (метод). Это означает, что обязанность или конкретная работа должна быть выполнена тем способом, который установлен в трудовом договоре и иных документах, связанных с трудовой функцией работника;

2) надлежащая форма. Например, служащий должен был выполнить свою обязанность в письменной форме, а выполнил в устной. Фактически обязанность выполнена, но не в надлежащей форме;

3) надлежащий срок. Если обязанность исполнена с нарушением установленного срока, например документы контрагенту подготовлены не в течение 3 дней, как это установлено Положением о договорной работе в юридическом отделе, а в течение 5 дней, то в этом случае можно говорить о том, что имело место ненадлежащее исполнение обязанности. Правда, этот проступок можно квалифицировать и как неисполнение обязанности, особенно если он был обнаружен на четвертый день после установленного срока, то есть еще до фактического исполнения;

4) надлежащее место. Выполнение обязанности не в том месте, в котором она должна быть исполнена в силу трудового договора или должностной (производственной) инструкции, дает основания говорить о том, что имело место ненадлежащее исполнение обязанности;

5) надлежащий объем. Если работник должен выполнить определенный объем, но сделал меньше, то в данном случае результаты исполнения им своей обязанности можно назвать

ненадлежащими;

б) надлежащий субъект. В данном случае речь идет о том, что если обязанность возложена, например, на одного работника, а он в нарушение трудового договора или должностной инструкции передал исполнение другому работнику, то его действия могут быть квалифицированы как ненадлежащее исполнение обязанностей;

7) другие.

Разумеется, что эти критерии оценки поведения работника используются в том случае, если ненадлежащее исполнение обязанностей привело к нежелательным результатам <1>.

<1> См.: Труханович Л.В., Глушко В.И. Дисциплинарные взыскания. Отстранение от работы: Практическое пособие. М.: Изд-во "Финпресс", 2004. С. 10.

Стоит отметить, что в теории трудового права есть свое видение относительно понятия "дисциплинарный проступок". Особый интерес представляет следующая позиция. В соответствии с ней, имея в виду трудовое правонарушение, правильнее говорить не о нарушении трудовых обязанностей, а о нарушении обязанностей по трудовому правоотношению.

В соответствии со [статьей 21](#) Трудового кодекса РФ работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

То есть законодатель считает, что работник, будучи субъектом трудового правоотношения, обязан не только добросовестно исполнять трудовые обязанности, но и исполнять ряд других обязанностей по трудовому правоотношению.

В связи с этим вызывает справедливую критику определение дисциплинарного проступка, данное в [статье 192](#) Трудового кодекса РФ, где сказано, что дисциплинарный проступок есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. В данном случае вызывает нарекания как сама словесная формулировка [статьи](#), так и то, что необоснованно сужается круг оснований привлечения к дисциплинарной ответственности.

В этой связи автором предлагается следующее определение трудового правонарушения - "виновное, противоправное деяние субъекта трудового правоотношения, которое заключается в неисполнении или ненадлежащем исполнении обязанностей субъекта по трудовому правоотношению, за совершение которого он может либо должен быть привлечен к юридической ответственности, с применением санкций, содержащихся в трудовом праве" <1>.

<1> См.: Кайль А.Н. Новый порядок и условия наложения дисциплинарных взысканий // Трудовое право. 2007. N 2. С. 15.

Представляется, что данная позиция заслуживает внимания и дальнейшего исследования.

Как отмечалось ранее, общие для всех работников обязанности закреплены в [статье 21](#) ТК РФ.

Конкретные трудовые обязанности работника закрепляются в заключаемом с ним трудовом договоре, правилах внутреннего трудового распорядка или ином локальном акте организации, а также в должностной инструкции, технических правилах и т.д. В этой связи для привлечения

работника к ответственности он должен быть ознакомлен со своими обязанностями под расписку.

Меры дисциплинарного взыскания налагаются на работника за дисциплинарный проступок - виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей.

Исходя из анализа действующего законодательства, можно выделить следующие виды дисциплинарной ответственности:

а) общая дисциплинарная ответственность. Регулируется Трудовым кодексом и распространяется на всех работников без исключения;

б) специальная дисциплинарная ответственность. Регулируется федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. Характеризуется более широким понятием дисциплинарного (служебного) проступка, дополнительными видами взысканий и несколько отличным от общей дисциплинарной ответственности порядком применения дисциплинарных взысканий. Распространяется на работников, указанных в федеральном законе, уставе или положении о дисциплине <1>.

<1> См.: Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Указ. соч. С. 90.

Специальная дисциплинарная ответственность обусловлена рядом причин: во-первых, спецификой трудовых функций, выполняемых работниками; во-вторых, особо тяжелыми последствиями, которые могут наступить в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения ими возложенных трудовых обязанностей. При этом следует подчеркнуть, что специальная дисциплинарная ответственность устанавливается не для всех работников, а только для тех из них, которые указаны в соответствующих уставах и положениях о дисциплине, а также федеральных законах.

Среди ученых в области трудового права нет единого мнения по поводу критериев отличия специальной дисциплинарной ответственности от общей дисциплинарной ответственности в сфере труда.

О.И. Карпенко в качестве таких критериев выделяет: круг субъектов ответственности; более широкое понятие дисциплинарного проступка по уставам и положениям о дисциплине; применение более строгих мер дисциплинарного взыскания за нарушение дисциплины труда <1>.

<1> См.: Карпенко О.И. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве: понятие и виды: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2003. С. 93.

По мнению В.Г. Самойлова, таких критериев "существует объективно больше": по составу субъектов; по источникам правового регулирования; по видам дисциплинарных взысканий; по порядку применения мер дисциплинарной ответственности и снятия взысканий; по порядку обжалования примененных мер дисциплинарного взыскания <1>.

<1> См.: Самойлов В.Г. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве: общая и специальная: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2006. С. 84.

Анализ специального законодательства о дисциплине труда позволяет прийти к выводу, что более правильной является позиция по этому вопросу К.Н. Гусова и В.Н. Толкуновой, которые считают, что специальная дисциплинарная ответственность отличается от общей дисциплинарной ответственности в основном:

- по кругу лиц, подпадающих под действие соответствующих норм;
- по мерам дисциплинарного взыскания;
- кругом лиц и органов, наделенных дисциплинарной властью;
- по установленному порядку обжалования взысканий <1>.

<1> См.: Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Указ. соч. С. 328.

Таким образом, под специальной дисциплинарной ответственностью следует понимать

совокупность правовых норм, определяющих обязанность специальных субъектов трудового права понести меры дисциплинарного взыскания, предусмотренные соответствующими федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине отдельных категорий работников при определенных условиях и в предусмотренных законом случаях.

Специальная дисциплинарная ответственность предусматривает ряд более строгих по сравнению с общей дисциплинарной ответственностью мер дисциплинарного взыскания. В некоторых случаях такая ответственность расширяет понятие дисциплинарного проступка.

Глава 3. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ И ПОРЯДОК ИХ ПРИМЕНЕНИЯ

3.1. Дисциплинарные взыскания за нарушение трудовой дисциплины

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

Перечисленным мерам дисциплинарной ответственности в трудовых отношениях можно дать следующие определения.

Замечание - выражение осуждения поведения работника со стороны работодателя, высказывание работодателем в отношении работника критики. Выговор представляет собой выраженную со стороны работодателя официальную отрицательную оценку поведения работника, сообщаемую работнику в более категоричной и жесткой форме по сравнению с замечанием. Увольнение работника по соответствующим основаниям является крайней мерой дисциплинарной ответственности, самым строгим дисциплинарным взысканием и представляет собой расторжение трудовых отношений <1>.

<1> Погодина И. [К вопросу о применении](#) дисциплинарных взысканий к работникам // Управление персоналом. Январь 2009 г. N 1.

Приведенный в [Кодексе](#) перечень взысканий является исчерпывающим. Применять другие меры (например, объявить строгий выговор, понизить в должности, оштрафовать за опоздание и др.) работодатель не вправе. Исключения составляют лишь отдельные категории работников, для которых федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине ([ч. 5 ст. 189 ТК РФ](#)) могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным [пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 Трудового кодекса РФ](#), а также [пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ](#) в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

В рамках дисциплинарной ответственности, как общей, так и специальной, не установлено исчерпывающего перечня дисциплинарных проступков, соответственно, нет четких указаний, какое взыскание соответствует каждому дисциплинарному проступку <1>. Вопрос о том, какое конкретное дисциплинарное взыскание применить к работнику, решается работодателем по собственному усмотрению. Исключением из общего правила является увольнение как мера дисциплинарного взыскания. Основания увольнения работника в отличие от оснований применения других дисциплинарных взысканий закреплены в Трудовом [кодексе РФ](#).

<1> Чаннов С.Е. Особенности дисциплинарной ответственности государственных

гражданских служащих // Трудовое право. 2006. N 6. С. 64.

Наиболее строгими и наиболее часто применяемыми взысканиями являются увольнения работников по **пунктам 5 - 10 статьи 81** Трудового кодекса. Однако проблемой, связанной с привлечением работников к дисциплинарной ответственности, в том числе в виде увольнения, следует считать недостатки правовых норм, регулирующих трудовые отношения и отношения, непосредственно с ними связанные.

Кроме того работодатели довольно часто допускают нарушения трудового законодательства. Поэтому представляется, что необходимо более подробно исследовать данные основания и порядок увольнения работников.

Пункт 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Увольнение работника в данном случае будет правомерным при соблюдении работодателем следующих условий:

- неисполнение трудовых обязанностей уже имело место хотя бы один раз;
- трудовые обязанности не исполнены без уважительных причин;
- к работнику уж было применено дисциплинарное взыскание за неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей и на момент повторного неисполнения трудовых обязанностей оно сохраняет силу.

При отсутствии хотя бы одного из этих условий увольнение работника по указанному основанию будет неправомерно. При этом следует иметь в виду, что неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей должно быть зафиксировано фактами дисциплинарных взысканий, в частности приказами (распоряжениями) об их применении.

Если к работнику, не исполняющему без уважительных причин трудовые обязанности, дисциплинарные взыскания официально не применялись, увольнение по данному основанию не может быть признано законным.

Кодекс не раскрывает понятия неуважительных причин, не содержит перечня уважительных причин для неисполнения трудовых обязанностей, поэтому в каждом случае работодатель решает вопрос самостоятельно в зависимости от конкретных обстоятельств и письменных объяснений работника. Однако на практике данная категория может быть по-разному понята и работодателем, и работником, и судом.

Например, в Таганском и в Черемушкинском судах г. Москвы было рассмотрено два аналогичных дела. Работников уволили за отсутствие на рабочем месте свыше четырех часов. Опоздание и у первого, и у второго произошло из-за поломки машины. Одного восстановили на работе, другому отказали в восстановлении. При вынесении указанных решений и при применении оценочной категории "уважительные причины" суд руководствовался личным усмотрением и собственным опытом. В первом случае поломка автомобиля показалась судье, который сам пользуется машиной, достаточно убедительным объяснением и веской причиной для значительного опоздания на работу, в то время как во втором случае судья, не являющийся автолюбителем, исходил из того, что можно было воспользоваться общественным транспортом и на работу успеть **<1>**.

<1> Погодина И.В. Обзор материалов Круглого стола "Увольнение работников. Проблемы доказывания", 24 октября 2009 года // Трудовое право. 2009. N 11.

Пункт 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ - однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей.

Данный **пункт** устанавливает также и перечень случаев, которые могут быть отнесены к однократным грубым нарушениям работником трудовых обязанностей, которые перечислены в **подпунктах "а" - "д" пункта 6 статьи 81** Трудового кодекса РФ:

- а) прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня.

Рабочее место - закрепленное за работником место выполнения трудовой функции. Это его рабочий стол, станок и т.п. Под местом работы понимается сама организация, ее структурное подразделение или иной объект, где работник должен выполнять свои обязанности. Следовательно, работник может находиться на работе, но отсутствовать на рабочем месте.

В п. 39 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", в ред. от 28.12.2006 <1>, указано на то, что увольнение по подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Кодекса, в частности, может быть произведено:

<1> Российская газета. 2006. 31 декабря.

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 (ч. 1 ст. 80 ТК);

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 (ст. 79, ч. 1 ст. 80, ст. 280, ч. 1 ст. 292, ч. 1 ст. 296 ТК);

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 ч. 4 ст. 186 Кодекса дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

В данном случае Трудовой кодекс РФ также не содержит перечня уважительных причин для отсутствия работника на рабочем месте, поэтому в каждом случае работодатель решает этот вопрос самостоятельно в зависимости от конкретных обстоятельств и письменных объяснений работника;

б) появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Является основанием для увольнения работника. При этом не имеет значения, когда работник находится в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения - в начале или конце рабочего дня.

Факт появления на работе в состоянии опьянения должен быть доказан работодателем. Таким доказательством является, прежде всего, медицинское заключение. Вместе с тем появление на работе в состоянии опьянения может быть подтверждено и другими доказательствами, например актом, в котором должны быть указаны признаки, свидетельствующие о состоянии опьянения.

В настоящее время основными нормативными правовыми актами, определяющими порядок проведения медицинского освидетельствования с целью установления состояния алкогольного опьянения, являются Инструкция Минздрава СССР от 01.09.1988 N 06-14/33-14 "О порядке медицинского освидетельствования для установления факта употребления алкоголя и состояния опьянения" и Методические указания Минздрава СССР от 02.09.1988 N 06-14/33-14 "Медицинское освидетельствование для установления факта употребления алкоголя и состояния опьянения" <1>.

<1> См.: Библиотечка "Российской газеты". Выпуск 10. 1999. С. 81.

Такое медицинское освидетельствование может проводиться не любым медицинским работником, а лишь врачами психиатрами-наркологами или врачами других специальностей,

прошедшими соответствующую подготовку. Освидетельствование проводится в специализированных кабинетах наркологических диспансеров, в лечебно-профилактических учреждениях либо с выездом в специально оборудованных для этой цели автомобилях.

В сельской местности при значительной удаленности от лечебных учреждений, имеющих в штате врачей, по специальному решению местных органов здравоохранения в виде исключения допускается проведение медицинского освидетельствования фельдшерами, работающими на фельдшерско-акушерских пунктах, прошедшими специальную подготовку.

Освидетельствование осуществляется по направлению работников правоохранительных органов, должностных лиц предприятий, учреждений и организаций по месту работы освидетельствуемого. Допускается проведение освидетельствования по личному обращению того или иного лица без официального направления.

Согласно Методическим [указаниям](#) обоснованность вынесения заключения о факте употребления алкоголя и состояния опьянения подразумевает всесторонний характер обследования освидетельствуемого и выявление целого ряда симптомов, сочетание которых позволяет говорить о наличии признаков, специфичных для того или иного синдрома. Обоснованность вынесения заключения имеет в виду квалифицированное изучение клинических проявлений, связанных с употреблением алкоголя, проведение функциональных проб испытуемого, правильный анализ результатов освидетельствования.

Недопустимым является установление факта употребления алкоголя и состояния опьянения у обследуемого исключительно на основании запаха алкоголя изо рта, а также сведений о потреблении спиртных напитков.

Алкогольное опьянение представляет собой развернутый синдром воздействия алкоголя на организм. Его возникновение свидетельствует о выраженном нарушении способности индивидуума контролировать свое поведение в обычных условиях, что может быть связано как с количеством принятого алкоголя, так и с индивидуальной чувствительностью к нему. Синдром алкогольного опьянения включает в себя патологические изменения в психической сфере и поведении, расстройства в системе вегетативно-сосудистой регуляции, двигательные нарушения, запах алкоголя изо рта и положительную химическую реакцию на этиловый спирт.

В случаях освидетельствования работников, когда ответственность наступает при появлении на работе в состоянии алкогольного опьянения, при выявлении клинического синдрома опьянения и положительных результатов инструментальных или химических тестов на алкоголь в выдыхаемом воздухе или биологических жидкостях выносится заключение: алкогольное опьянение.

Степень опьянения не указывается, поскольку в этом случае ответственность наступает независимо от степени опьянения. Если у работника не выявлена клиническая картина опьянения, выносится заключение: признаков опьянения не выявлено.

Следует подчеркнуть, что основой медицинского заключения при установлении синдрома алкогольного опьянения является внимательное клиническое обследование освидетельствуемых, химические реакции имеют дополнительное значение.

В зависимости от характера и выраженности клинических проявлений выделяют легкую, среднюю и тяжелую степень алкогольного опьянения, а также алкогольную кому:

а) легкая степень алкогольного опьянения устанавливается на основании выявления следующих расстройств:

незначительные изменения психической деятельности (например, замкнутость, замедленное реагирование, вспыльчивость, демонстративные реакции, эйфория, эмоциональная неустойчивость, затруднения при концентрации внимания, отвлекаемость и др.);

усиление вегетативно-сосудистых реакций (гиперемия кожи и слизистых, повышенная потливость, тахикардия и т.д.);

отдельные нарушения в двигательной сфере (возможны: изменения походки, пошатывание при ходьбе с быстрыми поворотами, неточность выполнения мелких движений и др.);

запах алкоголя изо рта;

положительная химическая реакция на алкоголь;

б) алкогольное опьянение средней степени устанавливается при выявлении следующих расстройств:

выраженные изменения психической деятельности (поведение, сопровождающееся нарушением общественных норм, неправильная оценка ситуации, заторможенность, возбуждение с агрессивными действиями и неадекватными высказываниями, эйфория, нарушение последовательности изложения мыслей, фрагментарность высказываний и т.д.);

вегетативно-сосудистые расстройства (гиперемия или побледнение кожных покровов и слизистых, учащение пульса, дыхания, колебание АД, потливость, слюнотечение, расширение зрачков, вялая фотореакция);

двигательные и нервно-мышечные нарушения (неустойчивость при стоянии и ходьбе, отчетливые нарушения координации движения, снижение сухожильных рефлексов и болевой чувствительности и др.);

резкий запах алкоголя изо рта;

положительные химические пробы на этиловый спирт;

в) тяжелая степень алкогольного опьянения устанавливается на основании выявления следующих нарушений:

тяжелые расстройства психической деятельности (нарушение ориентировки, резкая заторможенность, сонливость, малая доступность контакту с окружающими, непонимание смысла вопросов, отрывочные бессмысленные высказывания);

выраженные вегетативно-сосудистые нарушения (тахикардия, артериальная гипотония, дыхание хриплое из-за скопления слизи в полости рта и носоглотке, бледность кожи и слизистых, потливость, в ряде случаев непроизвольное мочеиспускание, слабая реакция зрачков на свет);

тяжелые двигательные и нервно-мышечные нарушения (неспособность самостоятельно стоять и выполнять целенаправленные действия, подавление сухожильных рефлексов и др.);

резкий запах алкоголя изо рта;

положительные химические пробы на этиловый спирт. В крови, как правило, свыше 3 промилле алкоголя;

г) алкогольная кома диагностируется при:

отсутствии признаков психической деятельности (бессознательное состояние, отсутствие реакций на окружающее);

тяжелых нарушениях вегетативной регуляции и сердечно-сосудистой системы (непроизвольное мочеиспускание и дефекация, расстройство дыхания и др.);

тяжелых нервно-мышечных нарушениях (резкое понижение мышечного тонуса, отсутствие болевых, роговичных, сухожильных рефлексов);

резким запахом алкоголя;

концентрации алкоголя в крови свыше 3 - 4 промилле.

Следует подчеркнуть, что диагностика тяжелой степени опьянения и тем более алкогольной комы является абсолютным показателем для оказания медицинской помощи.

При травмах и заболеваниях, сопровождающихся тяжелым, бессознательным состоянием больного, затрудняющим выявление клинических симптомов опьянения, основой заключения о нетрезвом состоянии или алкогольном опьянении являются результаты количественного определения алкоголя в крови только газохроматографическим методом, а также описанные в медицинской карте стационарного больного симптомы в процессе динамического наблюдения. При этом опьянению легкой степени соответствует содержанию в крови алкоголя от 1 до 2 промилле и средней степени - свыше 2 промилле.

Наличие клинических симптомов опьянения при отсутствии запаха алкоголя изо рта и отрицательных химических проб на алкоголь может наблюдаться при опьянении (одурманивании), вызванном наркотическими или другими одурманивающими средствами.

В этих случаях для подтверждения диагноза наркотического или токсического опьянения наряду с подробным описанием клинических симптомов опьянения необходимы результаты химических исследований, подтверждающих потребление освидетельствуемым конкретного вещества, оказывающего наркотическое или токсическое воздействие, на основании которых выносится заключение о наркотическом опьянении или опьянении, вызванном потреблением других одурманивающих средств.

Однако направить работника на медицинское освидетельствование работодатель не имеет права, так как не входит в круг лиц, установленных п. 2 ст. 44 Федерального закона от 08.01.1998

"О наркотических средствах и психотропных веществах", по направлению которых проводится освидетельствование. А оно проводится по направлению органов прокуратуры, органов дознания, органа, осуществляющего оперативно-розыскную деятельность, следователя или судьи. Следовательно, в настоящее время у работодателя есть возможность установить состояние наркотического или токсического опьянения только в случае, если работник письменно подтвердит факт нахождения в этом состоянии.

Одной из задач медицинского освидетельствования является своевременное отстранение нетрезвого работника от работы. Однако при освидетельствовании могут быть выявлены и другие, не обусловленные нетрезвым состоянием расстройства здоровья, повышающие риск возникновения несчастных случаев при работе, связанной с источниками повышенной опасности.

Выявление таких состояний является медицинским показанием для отстранения освидетельствуемого лица от деятельности, связанной с источником повышенной опасности по состоянию здоровья.

Показанием к отстранению от работы с источником повышенной опасности служит выявление симптомокомплексов острых или хронических заболеваний, переутомления или других выраженных нарушений функционального состояния, сопровождающихся снижением работоспособности и повышением риска возникновения несчастных случаев.

О нарушениях функционального состояния могут свидетельствовать:

изменения в психической сфере (нарушение восприятия, сознания, ориентировки, мышления, выраженные эмоционально-волевые нарушения, сонливость);

вегетативно-сосудистые нарушения (повышение температуры тела, одышка, выраженная тахикардия или брадикардия, появление нарушений ритмов сердца, не свойственные для освидетельствуемого выраженные повышение и снижение артериального давления и др.);

нервно-мышечные расстройства (нарушение походки, жалобы на головокружение, резкую головную боль и др.).

Помимо нетрезвого состояния, в ходе обследования испытуемых нередко диагностируются синдромы, обусловленные предшествующим потреблением спиртных напитков, при которых, однако, этиловый спирт в организме не обнаруживается. Поскольку заключение о состоянии освидетельствуемого может выполняться только на момент его обследования, необходимых данных для установления нетрезвого состояния в указанных случаях не имеется. Однако выявление признаков нарушения функций, которые предположительно могут быть специфичными и могут иметь место при различных заболеваниях и состояниях, и своевременное отстранение освидетельствуемого от работы с источниками повышенной опасности имеют немаловажное профилактическое значение без уточнения в заключении конкретной причины, вызвавшей расстройства.

В случае отстранения работника без медицинского освидетельствования должен быть выявлен целый ряд симптомов, сочетание которых позволяло бы говорить о факте употребления алкоголя и состоянии опьянения, которые должны быть зафиксированы в акте без указания степени опьянения. Выявление этих симптомов и составление акта целесообразно проводить комиссией в составе не менее трех человек;

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

Разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника (подп. "в" п. 6 ст. 81 ТК РФ), может быть основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя при установлении двух специальных условий.

Первое - сведения, которые работник разгласил, относятся к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне. Второе - данные сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и он был обязан их не разглашать <1>.

<1> См.: Егоров В.И. Трудовой договор: Учебное пособие / В.И. Егоров, Ю.В. Харитонов. М.:

КНОРУС, 2007. С. 369.

Обязанность работника о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной) возлагается на работника в случае, если это условие было предусмотрено заключенным с ним трудовым договором (ст. 57 ТК РФ).

К сведениям, составляющим государственную тайну, в соответствии со ст. 5 Закона РФ от 21 июля 1993 г. N 5485-1 "О государственной тайне" <1> относятся:

<1> Российская газета. 1993. 21 сентября.

сведения в военной области;
сведения в области экономики, науки и техники;
сведения в области внешней политики и экономики;
сведения в области разведывательной, контрразведывательной и оперативно-розыскной деятельности.

Лицо, принимаемое на работу, связанную с доступом к сведениям, составляющим государственную тайну, проходит процедуру оформления допуска к государственной тайне. В соответствии со ст. 21 Закона РФ "О государственной тайне" допуск должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне осуществляется в добровольном порядке и предусматривает:

принятие на себя обязательств перед государством по нераспространению доверенных им сведений, составляющих государственную тайну;

согласие на частичные, временные ограничения их прав;

письменное согласие на проведение в отношении их полномочными органами проверочных мероприятий;

определение видов, размеров и порядка предоставления социальных гарантий, предусмотренных законом;

ознакомление с нормами законодательства Российской Федерации о государственной тайне, предусматривающими ответственность за его нарушение;

принятие решения руководителем органа государственной власти, предприятия, учреждения или организации о допуске оформляемого лица к сведениям, составляющим государственную тайну.

Объем проверочных мероприятий зависит от степени секретности сведений, к которым будет допускаться оформляемое лицо.

Для работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, устанавливаются социальные гарантии: процентные надбавки к заработной плате в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ; преимущественное право при прочих равных условиях на оставление на работе при проведении органами государственной власти, предприятиями, учреждениями и организациями организационных и (или) штатных мероприятий.

Взаимные обязательства работодателя и оформляемого лица отражаются в трудовом договоре, заключение которого до окончания проверки компетентными органами не допускается.

Закон РФ "О государственной тайне" устанавливает три формы допуска к государственной тайне, соответствующие трем степеням секретности сведений, составляющих государственную тайну: к сведениям особой важности, к совершенно секретным и секретным сведениям. Наличие у работника допуска к сведениям более высокой степени секретности является основанием для доступа его к сведениям более низкой степени секретности.

Круг сведений, составляющих коммерческую тайну, определяется работодателем, который должен при этом учитывать, что ст. 5 Федерального закона от 29 июля 2004 г. N 98-ФЗ "О коммерческой тайне" <1> предусматривает, что режим коммерческой тайны не может быть установлен лицами, осуществляющими предпринимательскую деятельность, в отношении сведений:

<1> Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. N 32. Ст. 3283.

содержащихся в учредительных документах юридического лица, в документах, подтверждающих факт внесения записей о юридических лицах и об индивидуальных предпринимателях в соответствующие государственные реестры;

содержащихся в документах, дающих право на осуществление предпринимательской деятельности;

о составе имущества государственного или муниципального унитарного предприятия, государственного учреждения и об использовании ими средств соответствующих бюджетов;

о загрязнении окружающей среды, состоянии противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологической и радиационной обстановки, безопасности пищевых продуктов и других факторах, оказывающих негативное воздействие на обеспечение безопасного функционирования производственных объектов, безопасности каждого гражданина и населения в целом;

о численности и составе работников, о системе оплаты труда, об условиях труда, в том числе об охране труда, о показателях производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, о наличии свободных рабочих мест;

о задолженности работодателей по выплате заработной платы и по иным социальным выплатам;

о нарушениях законодательства Российской Федерации и фактах привлечения к ответственности за совершение этих нарушений;

об условиях конкурсов или аукционов по приватизации объектов государственной или муниципальной собственности;

о размерах и структуре доходов некоммерческих организаций, о размерах и составе их имущества, об их расходах, о численности и об оплате труда их работников, об использовании безвозмездного труда граждан в деятельности некоммерческой организации;

о перечне лиц, имеющих право действовать без доверенности от имени юридического лица; обязательность раскрытия которых или недопустимость ограничения доступа к которым установлена иными федеральными законами.

В целях охраны конфиденциальности информации работодатель обязан ознакомить под роспись работника, доступ которого к информации, составляющей коммерческую тайну, необходим для выполнения им своих трудовых обязанностей, с перечнем информации, составляющей коммерческую тайну, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты, с установленным работодателем режимом коммерческой тайны и с мерами ответственности за его нарушение, а также создать работнику необходимые условия для соблюдения им установленного работодателем режима коммерческой тайны.

В целях охраны конфиденциальности информации работник обязан: выполнять установленный работодателем режим коммерческой тайны;

не разглашать информацию, составляющую коммерческую тайну, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты, и без их согласия не использовать эту информацию в личных целях, в том числе после прекращения трудового договора в течение срока, предусмотренного соглашением между работником и работодателем, заключенным в период срока действия трудового договора, или в течение трех лет после прекращения трудового договора, если указанное соглашение не заключалось;

возместить причиненный работодателю ущерб, если работник виновен в разглашении информации, составляющей коммерческую тайну, ставшей ему известной в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

передать работодателю при прекращении или расторжении трудового договора имеющиеся в пользовании работника материальные носители информации, содержащие информацию, составляющую коммерческую тайну.

Работодатель вправе потребовать возмещения причиненных убытков лицом, прекратившим с ним трудовые отношения, в случае если это лицо виновно в разглашении информации, составляющей коммерческую тайну, доступ к которой оно получило в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Причиненные ущерб либо убытки не возмещаются работником или прекратившим трудовые отношения лицом, если разглашение информации, составляющей коммерческую тайну, явилось следствием непреодолимой силы, крайней необходимости или

неисполнения работодателем обязанности по обеспечению режима коммерческой тайны.

Определение служебной тайны дается в [ст. 139](#) ГК РФ, в которой служебная и коммерческая тайна не разграничиваются. Как установлено в [п. 1 ст. 139](#) ГК РФ, информация составляет служебную или коммерческую тайну в случае, когда имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к ней нет свободного доступа на законном основании и обладатель информации, принимает меры к охране ее конфиденциальности. Сведения, которые не могут составлять служебную или коммерческую тайну, определяются законом и иными правовыми актами.

Наряду со служебной и коммерческой тайной достаточно часто используется понятие "сведения конфиденциального характера".

В соответствии с [Указом](#) Президента Российской Федерации от 6 марта 1997 г. N 188 (в ред. Указа Президента РФ от 23 сентября 2005 г. N 1111), утвердившим Перечень сведений конфиденциального характера, к такой информации относятся сведения:

о фактах, событиях и обстоятельствах частной жизни гражданина, позволяющие идентифицировать его личность (персональные данные), за исключением сведений, подлежащих распространению в средствах массовой информации в установленных федеральными законами случаях;

составляющие тайну следствия и судопроизводства, а также сведения о защищаемых лицах и мерах государственной защиты, осуществляемой в соответствии с Федеральным [законом](#) от 20 августа 2004 г. N 119-ФЗ "О государственной защите потерпевших, свидетелей и иных участников уголовного судопроизводства" и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации;

доступ к которым ограничен органами государственной власти в соответствии с Гражданским [кодексом](#) и федеральными законами (служебная тайна);

связанные с профессиональной деятельностью, доступ к которым ограничен в соответствии с [Конституцией](#) РФ и федеральными законами (врачебная, нотариальная, адвокатская тайна, тайна переписки, телефонных переговоров, почтовых отправлений, телеграфных или иных сообщений и т.д.);

связанные с коммерческой деятельностью, доступ к которым ограничен в соответствии с Гражданским [кодексом](#) РФ и федеральными законами (коммерческая тайна);

о сущности изобретения, полезной модели или промышленного образца до официальной публикации информации о них.

Трудовой кодекс Российской Федерации разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной или иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, относит к грубым нарушениям работником трудовых обязанностей, однократного совершения которых достаточно для расторжения трудового договора по инициативе работодателя по [подп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ.

Под разглашением тайны понимается умышленное или неосторожное действие или бездействие носителя тайны, в результате которого информация, составляющая тайну, становится известной (раскрытой) третьим лицам без согласия обладателя тайны, а также вопреки трудовому договору.

При этом не следует забывать, что работодатель обязан:

а) согласовать с работником при приеме на работу условия трудового договора о необходимости соблюдения коммерческой тайны, установленной в организации;

б) до подписания трудового договора ознакомить его с:

- документами, регламентирующими режим конфиденциальности информации,
- перечнем сведений, ее составляющих;

в) предупредить работника о юридической ответственности за разглашение информации конфиденциального характера.

Увольнение работника за разглашение государственной, коммерческой, служебной и иной тайны не исключает привлечения его к уголовной ответственности по [ст. 283](#) УК РФ "Разглашение государственной тайны" при условии, что эти действия не образуют состава более опасного преступления - формы шпионажа или государственной измены ([ст. 275, 276](#) УК РФ);

г) совершение 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.

Данное правонарушение может быть совершено только по месту работы. Хищение, совершенное вне территории, прямо или косвенно подконтрольной соответствующему работодателю, не может являться основанием увольнения работника по данному основанию.

Предметом правонарушения может быть любое чужое имущество, т.е. имущество, не принадлежащее виновному в хищении работнику на основании вещного права, например права собственности. В настоящее время права всех собственников защищаются равным образом (п. 4 ст. 212 ГК РФ). Поэтому данное основание увольнения должно применяться независимо от того, в частной (граждан и юридических лиц), государственной (федеральной и собственности субъектов Российской Федерации), муниципальной (собственности муниципального образования) или иной собственности находится чужое имущество.

В п. 44 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" указано, что 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 данной меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

Приговор - это решение о невиновности или виновности подсудимого и назначении ему наказания либо об освобождении его от наказания, вынесенное судом первой или апелляционной инстанции (ст. 5 УПК РФ). Постановление приговора осуществляется именем Российской Федерации по правилам, установленным в гл. 39 УПК РФ.

Судьи, органы и должностные лица, уполномоченные рассматривать дела о конкретных административных правонарушениях и применять административные наказания, определены в гл. 22 и 23 разд. III КоАП РФ.

Увольнение на основании подп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81 Кодекса возможно в любых случаях совершения работником противоправных действий в отношении чужого имущества, указанных в рассматриваемой норме, - при его хищении, растрате, умышленном уничтожении или повреждении. Однако факт совершения конкретным работником соответствующего противоправного действия не вправе устанавливать работодатель. Данный юридический факт может быть констатирован только вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа либо должностного лица, уполномоченных на применение административных взысканий.

Поэтому по указанному основанию могут быть уволены работники, вина которых установлена вступившим в законную силу приговором суда либо в отношении которых состоялось постановление компетентного органа о применении административного наказания;

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.

Расторжение трудового договора по данному основанию возможно при одновременном наличии следующих условий:

- работник в установленном порядке ознакомлен с указанными требованиями;
- работодатель обеспечил работнику безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда;
- нарушение работником указанных требований повлекло за собой тяжкие последствия либо создавало реальную угрозу для их наступления <1>.

<1> См.: Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2005. С. 338.

Наличие указанных условий обязан доказать работодатель.

Пункт 7 статьи 81 Трудового кодекса РФ - совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

По данному основанию могут быть уволены только те работники, которые непосредственно обслуживают денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка), совершившие виновные действия, которые дают работодателю основание для утраты доверия к ним.

Увольнение по данному основанию может производиться независимо от того, заключен с работником письменный договор о полной материальной ответственности или нет <1>.

<1> См.: Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ТК "Велби"; Изд-во "Перспектив", 2006. С. 145.

Работник может быть уволен только в случае совершения им виновных действий, свидетельствующих о том, что работодатель впредь не может доверять ему работу по обслуживанию денежных или товарных ценностей.

При этом не имеет значения, относится ли обслуживание денежных или товарных ценностей к основным или дополнительным обязанностям работника.

Утрата доверия должна быть основана на конкретных фактах совершения работником виновных действий.

Основаниями к утрате доверия могут служить не только злоупотребления, допущенные работником, но и халатное его отношение к своим трудовым обязанностям (например, выдача денежных сумм без соответствующего оформления, хранение ключей от помещений с денежными или материальными ценностями в ненадлежащем месте и т.п.).

Работник не может быть уволен в связи с утратой доверия, если его вина в совершении конкретных действий не установлена, несмотря даже на возникновение недостачи, порчи вверенных ценностей и т.д.

Пункт 8 статьи 81 Трудового кодекса РФ - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы.

Трудовой кодекс РФ не дает понятия аморального проступка, поэтому таким проступком может считаться всякое нарушение работником, выполняющим воспитательные функции, моральных устоев и общепринятых в обществе норм поведения.

За совершение аморального проступка могут быть уволены лишь работники, выполняющие воспитательные функции. Лица, хотя и работающие в школах, интернатах, детских садах и т.д., но выполняющие лишь технические обязанности, уволены по данному основанию быть не могут <1>.

<1> См.: Егоров В.И. Трудовой договор: Учебное пособие / В.И. Егоров, Ю.В. Харитонов. М.: КНОРУС, 2007. С. 384.

Так, увольнение слесаря-сантехника, который в кафе после работы, нецензурно выражаясь, оскорблял кого-либо, за аморальное поведение будет неправильным, потому что это ненадлежащий субъект для такого правонарушения, как аморальный поступок. При указанном правонарушении к ответственности может быть привлечен специальный субъект - лицо, занимающееся воспитательной деятельностью.

Впрочем, здесь также возможны вопросы. Например, относятся ли к этой категории лица, которые занимаются обучением персонала? Можно ли их уволить за аморальный проступок или нельзя? Будет ли специальным субъектом человек, работающий на каком-либо оборудовании, имеющий учеников, которых он обучает, как этим оборудованием пользоваться, если он, например, был замечен в состоянии алкогольного опьянения в свободное от работы время со своими учениками? Представляется, что такие лица не являются специальными субъектами. В описанных примерах происходит обучение профессии, воспитывающее воздействие отсутствует.

Увольнение работника за совершение аморального проступка может применяться независимо от того, совершен этот проступок на работе или в быту, и лишь в том случае, если этот проступок не совместим с продолжением его работы.

При всех условиях совершение аморального проступка должно быть доказано. Недопустимо увольнение на основании общей оценки поведения того или иного лица на базе неконкретных или недостаточно проверенных фактов, слухов и т.д.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному [пунктами 7 или 8 части первой статьи 81](#) Трудового кодекса РФ, в случаях, когда 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, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

[Пункт 9 статьи 81](#) Трудового кодекса РФ - принятие 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.

Увольнение по данному основанию допускается в случае, если указанные должностные лица единолично приняли необоснованное решение и именно оно нарушило сохранность имущества, повлекло неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации. То есть при увольнении по данному основанию должна быть установлена причинная связь между необоснованным решением и наступившими последствиями.

Сам по себе факт принятия необоснованного решения тем или иным лицом, если оно не повлекло перечисленных в [пункте 9](#) последствий, не может служить законным основанием для увольнения работников, указанных в данном пункте.

[Пункт 10 ст. 81](#) Трудового кодекса РФ - однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.

По основанию, установленному в [п. 10 ч. 1 ст. 81](#) Кодекса, допускается увольнение только тех работников, которые исчерпывающим образом перечислены в рассматриваемой норме. Это руководитель организации, руководители ее филиалов и представительств, а также заместители руководителя организации, заместители руководителей филиалов и представительств.

Понятия "филиал" и "представительство" определены в [ст. 55](#) ГК РФ. Руководители филиалов и представительств назначаются органами управления соответствующей организации по правилам, предусмотренным ее учредительными и внутренними документами. Порядок назначения заместителей руководителей филиалов и представительств обычно определяется положениями об этих обособленных подразделениях. Филиалы и представительства организации не являются юридическими лицами и не обладают собственной гражданской правоспособностью. Поэтому круг полномочий руководителя соответствующего подразделения определяется доверенностью, выдаваемой ему юридическим лицом, образовавшим данный филиал или представительство.

Поскольку расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному [п. 10 ч. 1 ст. 81](#) Кодекса, происходит в связи с грубым нарушением трудовых обязанностей, увольнение по этому основанию является мерой дисциплинарного взыскания ([ст. 192](#) ТК). В связи с этим расторжению трудового договора в таких случаях должно предшествовать соблюдение порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного [ст. 193](#) Кодекса.

Для применения указанной меры дисциплинарного взыскания не имеет значения, наступили ли негативные имущественные последствия для организации в результате грубого нарушения соответствующим работником своих трудовых обязанностей. Необходимым условием увольнения в таких случаях является то, что допущенное однократное нарушение работником трудовых обязанностей обязательно должно быть грубым.

Содержание понятия "грубое нарушение трудовых обязанностей" [Кодекс](#) не раскрывает. Представляется, что грубым может быть признано очевидное и виновное (умышленное или неосторожное) нарушение обязанностей работника, предусмотренных нормативными правовыми актами, трудовым договором, коллективным договором.

В связи с этим [пункт 49](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (в

редакции Постановления от 28 декабря 2006 г.) <1> обращает внимание на то, что вопрос о том, являлось ли допущенное нарушение грубым, решается судом с учетом конкретных обстоятельств каждого дела. При этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе. 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.

<1> Российская газета. 2006. 31 декабря.

Исходя из содержания п. 10 ч. 1 ст. 81 Кодекса, руководители других структурных подразделений организации и их заместители, а также главный бухгалтер организации не могут быть уволены по этому основанию. Однако трудовой договор с такими работниками может быть расторгнут за однократное грубое нарушение ими своих трудовых обязанностей по п. 6 ч. 1 ст. 81, если совершенные ими деяния подпадают под перечень грубых нарушений, указанных в подпунктах "а" - "д" п. 6 ч. 1 ст. 81 Кодекса, либо в иных случаях, если это предусмотрено федеральными законами.

Пункт 1 статьи 336 Трудового кодекса РФ - повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения. Это дополнительное основание прекращения трудового договора с педагогическим работником.

Для прекращения трудового договора по данному основанию нужны следующие факты, совокупность которых дает право на увольнение:

педагогический работник должен в течение года как минимум 2 раза грубо нарушить устав образовательного учреждения. Срок в 1 год отсчитывается со следующего дня после совершения первого грубого нарушения устава;

за первое нарушение к работнику должно быть применено дисциплинарное взыскание по ст. 192 ТК. Этот факт является одним из доказательств совершения первого нарушения;

в уставе образовательного учреждения должен быть дан перечень грубых нарушений устава;

работник должен быть виновен в грубом нарушении устава;

работник должен принадлежать к категории педагогических работников.

При этом в уставе образовательного учреждения следует устанавливать перечень грубых нарушений устава, за которые может последовать такое увольнение.

Если такой перечень не был установлен, то при оценке тяжести совершенного проступка (нарушения устава) можно руководствоваться правилами внутреннего распорядка учебного заведения. Понятие "грубое нарушение устава" является оценочным, и само решение относится к исключительной компетенции руководителя образовательного учреждения.

Статья 348.11 предусматривает дополнительные основания прекращения трудового договора со спортсменом в случаях:

1) спортивной дисквалификации на срок шесть и более месяцев;

2) использования спортсменом, в том числе однократное, допинговых средств и (или) методов, выявленное при проведении допингового контроля в порядке, установленном в соответствии с федеральным законом.

Под спортивной дисквалификацией спортсмена Федеральный закон "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" (ст. 2) понимает отстранение спортсмена от участия в спортивных соревнованиях, которое осуществляется Всероссийской спортивной федерацией, за нарушение правил вида спорта, положений (регламентов) спортивных соревнований, за использование запрещенных в спорте средств (допинга) и (или) методов, нарушение норм, утвержденных международными спортивными организациями, и норм, утвержденных общероссийскими спортивными федерациями.

Вопросы дисквалификации спортсменов в связи с применением допинга регулируются Приказом Госкомспорта РФ от 20 октября 2003 г. N 837 "Об организации и проведении антидопингового контроля в области физической культуры и спорта в Российской Федерации".

В некоторых видах спорта приняты соответствующие дисциплинарные регламенты, конкретизирующие случаи применения дисквалификации к спортсменам.

Так, согласно Дисциплинарному регламенту Российского футбольного союза (РФС) дисквалификация налагается на матчи и определяется на сроки. Если не оговаривается иное, она не может превышать 24 матчей или 2 лет. Пожизненная дисквалификация может применяться только при рецидиве применения допинга. Эта норма корреспондирует со Всемирным антидопинговым кодексом.

Характер этого вида санкций заключается в ограничении и лишении спортсмена субъективных прав и обязанностей, включая не только право на участие в соревнованиях, но и право на подготовку к ним.

Допинг противоречит духу спорта, подрывает доверие к нему общества и подвергает опасности здоровье спортсменов.

Всемирный антидопинговый кодекс был единогласно принят в Копенгагене в 2003 г. на Всемирной конференции по борьбе с допингом в спорте. Антидопинговые правила Всемирного антидопингового агентства (ВАДА) являются обязательными к выполнению всеми спортсменами мира.

Согласно этому документу каждый спортсмен, уличенный в применении запрещенных препаратов, вне зависимости от обстоятельств приговаривается к двухлетней дисквалификации. При повторном применении может быть назначена пожизненная дисквалификация.

Российская Федерация принимает участие в деятельности ВАДА, создано независимое Российское антидопинговое агентство, при Олимпийском комитете России работает антидопинговая инспекция.

В соответствии со [ст. 24](#) Федерального закона "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" спортсмены обязаны не использовать допинговые средства и (или) методы, в установленном порядке соблюдать прохождение обязательного допингового контроля.

Каждый год ВАДА публикует новую версию запрещенного списка. Запрещенный список - это международный стандарт, определяющий, какие субстанции и методы запрещены в спорте. В списке также указаны вещества, которые запрещены к применению для отдельных видов спорта.

Санкции за нарушение антидопинговых правил варьируются от предупреждения до пожизненной дисквалификации. Во время соревновательного тестирования происходит автоматическое аннулирование результатов соревнований, на которых было зафиксировано нарушение антидопинговых правил, кроме того, спортсмена лишают медалей и призов.

Поэтому при использовании спортсменом, в том числе однократном, допинговых средств и (или) методов работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор.

В теории и правоприменительной практике существует много неразрешенных вопросов по поводу применения оснований увольнения в качестве дисциплинарных взысканий. Во многом их появление предопределено неточностью и неопределенностью формулировок правовых норм, что допускает вариативность их толкования.

Например, по-прежнему законодатель не раскрывает понятия "уважительная причина" отсутствия на рабочем месте, что не только приводит к появлению различных точек зрения по этому поводу, но и осложняет применение основания увольнения за прогул на практике и, как следствие, порождает трудовые споры.

Так, нет однозначного ответа на вопрос, имеет ли работодатель право уволить работника, если тот отсутствует на работе по причине нахождения его в медвытрезвителе или отбывания административного наказания за мелкое хулиганство. В связи с более широким применением с первого января 2008 г. административного ареста по отношению к водителям, нарушающим [Правила](#) дорожного движения, количество споров о правомерности увольнения в этом случае должно увеличиться.

Если определить уважительные причины отсутствия работника как объективные и субъективные обстоятельства, с неизбежностью препятствующие нахождению работника на рабочем месте, то увольнение работника в этом случае будет незаконным. Работник нес административную ответственность и при всем своем желании выйти на работу не мог этого сделать.

Вызывают на практике трудности применения увольнения работника за появление на

работе в состоянии алкогольного опьянения, так как в нормативных актах не урегулированы действия работодателя в случае отказа работника пройти медицинское освидетельствование.

Еще труднее на практике подтвердить наркотическое или токсическое опьянение. Если при алкогольном опьянении работника выдает запах спиртного, то при наркотическом опьянении специфический запах отсутствует, координация движений чаще всего не нарушена. Работника, принявшего наркотик, может выдать неестественный блеск в глазах и замедленная речь. Но таких данных внешнего наблюдения недостаточно, чтобы сделать вывод о наличии у работника наркотического или токсического опьянения.

В настоящее время у работодателя есть возможность уволить работника за появление на работе в состоянии наркотического или токсического опьянения только в случае, если работник письменно подтвердит факт нахождения в этом состоянии.

Также нет однозначного мнения по поводу того, возможно ли расторжение трудового договора по [пункту 7 статьи 81](#) Трудового кодекса РФ, если факты совершения хищения, взяточничества или иных корыстных правонарушений не связаны с работой, но при этом о доверии, конечно же, и речи быть не может. Судебная практика сводится к мнению о возможности расторжения трудового договора в данном случае, что нашло отражение в [пункте 45](#) Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 (в редакции Постановления от 28 декабря 2006 г.) [<1>](#). Все же целесообразнее данное положение закрепить в Трудовом [кодексе](#) РФ.

<1> Российская газета. 2006. 31 декабря.

В связи с тем, что трудовое законодательство не раскрывает понятия "аморальный проступок" и не приводит примеров тех действий, которые можно считать аморальными, возникают различные мнения по поводу определения аморального поведения, являющегося одним из оснований расторжения трудового договора в качестве дисциплинарного взыскания.

Спорным остается вопрос, что считать грубым нарушением трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями ([пункт 10 статьи 81](#) ТК РФ). Желательно перечень оснований, которые могут послужить причиной увольнения по [пункту 10 статьи 81](#) ТК РФ, отразить в нормативных правовых актах.

Таким образом, представляется, что при последующих изменениях трудового законодательства целесообразно доработать указанные правовые нормы с целью их более эффективного применения и однозначного толкования.

3.2. Порядок применения дисциплинарных взысканий

Важным фактором эффективности правовых норм, регулирующих дисциплину труда и ответственность за ее исполнение, является умелое и квалифицированное применение норм трудового права о дисциплинарной ответственности (как общей, так и специальной). Практика убеждает, что при правильном и законном использовании указанного законодательства такие нормы положительно влияют на поведение работников в процессе труда, укрепление трудовой дисциплины и в конечном счете на общее состояние правопорядка у данного работодателя. Поэтому привлечение работника к дисциплинарной ответственности должно осуществляться работодателем в строгом соответствии с общими правилами дисциплинарного производства.

Реализация дисциплинарной ответственности в сфере труда осуществляется в соответствии с порядком, регламентированным [статьей 193](#) Трудового кодекса РФ, который предусматривает целый ряд правовых гарантий для работников в целях недопущения необоснованного привлечения их к такой ответственности.

Когда речь идет о порядке привлечения работника к дисциплинарной ответственности, под этим следует понимать дисциплинарное производство, то есть процедуру применения мер дисциплинарной ответственности.

Исходя из содержания [статьи 193](#) Трудового кодекса РФ, процедура применения к работнику дисциплинарного взыскания должна, по нашему мнению, включать следующие стадии: во-первых, возбуждение и расследование работодателем (или его представителем) дела;

во-вторых, вынесение работодателем (его представителем) решения о необходимости привлечения работника к дисциплинарной ответственности и выбор применяемой меры ответственности;

в-третьих, предварительное согласование избранной работодателем меры ответственности с компетентным органом, если этого требует законодательство;

в-четвертых, издание приказа (распоряжения) и привлечение работника к дисциплинарной ответственности.

Прекращение дисциплинарного дела в связи с окончанием срока действия дисциплинарного взыскания или досрочным его снятием (ст. 194 ТК РФ) следует также отнести к процедуре дисциплинарного производства в трудовых правоотношениях.

Дисциплинарное производство начинается с возбуждения работодателем дела и выявления им обстоятельств и причин, служащих основанием для постановки вопроса о привлечении работника к дисциплинарной ответственности и выбора приемлемой меры ответственности.

В трудовом законодательстве и иных актах, содержащих нормы трудового права, способ возбуждения дисциплинарного производства не уточняется. На практике возбуждение такого производства чаще всего заключается в обвинении работодателем работника в совершении дисциплинарного проступка, с одновременным затребованием от него письменного объяснения (ч. 1 ст. 193 ТК РФ), в опросе работодателем свидетелей (очевидцев) или в ознакомлении с предложением привлечь работника к дисциплинарной ответственности и с сопроводительными материалами о дисциплинарном проступке, полученными от лица, не имеющего права на применение мер дисциплинарной ответственности за данный дисциплинарный проступок.

Истребование от работника письменного объяснения по поводу предъявляемых к нему претензий, связанных с нарушением им трудовых обязанностей, до применения дисциплинарного взыскания имеет большое юридическое значение. Изложение работником обстоятельств, послуживших причиной нарушения дисциплины труда, дает возможность работодателю выявить причины и обстоятельства нарушения дисциплины труда, оценить их объективно и в полном объеме, а следовательно, и определить справедливую меру наказания.

Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

На следующей стадии дисциплинарного производства в отношении нарушителя дисциплины труда избирается мера дисциплинарного взыскания, о чем издается соответствующий приказ (распоряжение). За каждое нарушение дисциплины труда может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Нельзя, например, за один и тот же проступок объявить работнику выговор и уволить его с работы. Вместе с тем допускается одновременное привлечение работника к дисциплинарной и материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю.

Трудовое законодательство требует от работодателя до применения дисциплинарного взыскания всесторонне и объективно разобраться в причинах и мотивах допущенного работником дисциплинарного проступка. Поэтому расследование работодателем (его представителем) проступка часто заключается в затребовании от свидетелей (очевидцев) доказательств и ознакомлении с такими доказательствами и материалами.

Работодатель обязан выявить все обстоятельства, имеющие значение для постановки вопроса о привлечении работника к дисциплинарной ответственности и выбора применяемой меры ответственности. К числу таких обстоятельств согласно действующему законодательству относятся: степень вины; тяжесть совершенного проступка; вред, причиненный данным проступком; обстоятельства, при которых проступок совершен; мотивы проступка; предшествующая работа лица, совершившего проступок. Изложенные выше обстоятельства часто достаточно конкретно изложены в приказах о наложении дисциплинарных взысканий, принятых работодателями.

На практике при определении меры дисциплинарной ответственности учитываются и многие другие обстоятельства, например тяжелое влияние ряда семейных обстоятельств на психику работника; чистосердечное раскаяние и заверение впредь не повторять подобного правонарушения; сделанные работником правильные выводы о проступке и положительная оценка его трудовой деятельности в последующий период; проявление высокомерия и

пренебрежения интересами коллектива; отрицательное влияние поведения работника на взаимоотношения членов коллектива работников и другие. По нашему мнению, принятие во внимание при наказании этих данных, характеризующих личность работника, свидетельствует о положительной индивидуализации применения мер дисциплинарной ответственности у работодателя.

В контексте изложенного выше мы предлагаем включать в правила внутреннего трудового распорядка или коллективный договор конкретного работодателя обязанность руководителя выявлять не только мотивы и причины совершенного дисциплинарного проступка, но и все обстоятельства, имеющие значение для постановки вопроса о привлечении работника к дисциплинарной ответственности и выборе применяемой меры ответственности. В перечне таких обстоятельств было бы целесообразно указать, что работодатель (его представитель) помимо предшествующей работы должен выяснить и другие обстоятельства, характеризующие личность работника.

Работодатель, взвешивая обстоятельства, имеющие значение для постановки вопроса и привлечения к дисциплинарной ответственности работника, обязан в соответствии с законодательством выбрать конкретный способ воздействия на нарушителя дисциплины труда. Руководитель, не использующий или превысивший предоставленные ему дисциплинарные права, несет за это ответственность в установленном порядке <1>.

<1> См.: Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Указ. соч. С. 109.

Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно после обнаружения дисциплинарного проступка, но не позднее одного месяца со дня обнаружения ущерба, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда должностному лицу, которому подчинен работник, стало известно о проступке, независимо от того, наделено ли это лицо правом наложения взысканий или нет. Доведение сведений о совершенном дисциплинарном проступке до лица, пользующегося правом приема и увольнения работников, является обязанностью непосредственного руководителя работника. Невыполнение данной обязанности в течение одного месяца лишает работодателя права применить к работнику дисциплинарное взыскание.

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 в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы. Отсутствие на работе по другим причинам не прерывает течение указанного срока <1>. На практике время прогула, когда работник мог не знать о наложении взыскания, обычно не включается в данный месячный срок и он начинает исчисляться с момента выхода работника на работу. Это правило применяется и к так называемым длящимся правонарушениям, когда противоправное действие (бездействие) продолжается, несмотря на применение взыскания.

<1> См.: п. 34 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г., в ред. от 28 декабря 2006 г. // Российская газета. 2006. 31 декабря.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. Этот срок исчисляется не со дня обнаружения, а именно со дня совершения дисциплинарного проступка. Причины его истечения не могут служить основанием для восстановления права на применение дисциплинарного взыскания.

В [статье 192](#) Трудового кодекса РФ предусмотрено исключение из указанных правил, которое позволяет применить дисциплинарное взыскание не позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка по результатам ревизии или аудиторской проверки. При этом также действует месячный срок наложения дисциплинарного взыскания, исчисляемый со дня обнаружения дисциплинарного проступка. В данном случае днем обнаружения следует считать день ознакомления работника с актом ревизии, документами проверки финансово-хозяйственной

деятельности, аудиторской проверки, в которых указано на совершение дисциплинарного проступка.

В указанные сроки (6 месяцев и 2 года) не включается время производства по уголовному делу (ч. 4 ст. 193 ТК РФ).

Иногда законодательством требуется в качестве гарантии для работников предварительное согласование избранного работодателем дисциплинарного взыскания с соответствующим органом. Такое согласование требуется, например, в отношении работников моложе 18 лет (ст. 269 ТК РФ); работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов профсоюзов организаций и не освобожденных от основной работы (ст. 374 ТК РФ); лиц, участвующих в коллективных переговорах (ст. 39 ТК РФ), и др.

Статьей 193 (ч. 6) Трудового кодекса РФ предусматривается, что любое дисциплинарное взыскание объявляется в приказе (распоряжении) работодателя с указанием мотивов его применения, то есть конкретный дисциплинарный проступок, за совершение которого работник подвергается взысканию.

Не позднее трех дней со дня издания приказа (распоряжения) о применении к работнику дисциплинарного взыскания работодатель обязан ознакомить работника с этим приказом под роспись. Несоблюдение этого требования лишает работодателя права при возникновении спора ссылаться на свидетельские показания для подтверждения данного ознакомления. Если работник отказался ознакомиться с приказом (распоряжением) о применении дисциплинарного взыскания под роспись, составляется акт об отказе. Такой акт позволяет работодателю использовать свидетельские показания лиц, подписавших его, для подтверждения состоявшегося отказа. Иначе говоря, отказ работника удостоверить своей подписью факт предъявления ему соответствующего приказа (распоряжения) не имеет юридического значения и не влияет на действительность объявленного дисциплинарного взыскания.

Законодательством установлены особенности привлечения к дисциплинарной ответственности педагогических работников.

Согласно п. 2, 3 ст. 55 Закона РФ "Об образовании" дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения и (или) устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника образовательного учреждения, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

Дисциплинарное взыскание (за исключением увольнения с работы) может быть обжаловано в комиссию по трудовым спорам (КТС), государственную инспекцию труда. Работник вправе обратиться одновременно в КТС и в инспекцию труда.

Дисциплинарное взыскание в виде увольнения, а также другие дисциплинарные взыскания могут быть обжалованы в суд. И в данном случае не исключено одновременное обращение в государственную инспекцию труда и в суд.

Суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров (в силу ч. 1 ст. 195 ГПК РФ), должен вынести законное и обоснованное решение. Обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из ст. 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности - таких, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм <1>.

<1> См.: п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г., в ред. от 28 декабря 2006 г. // Российская газета. 2006. 31 декабря.

Дисциплинарное взыскание является действующим в течение одного года со дня его применения.

В силу [статьи 194](#) Трудового кодекса ТК РФ если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Применение в течение срока действия дисциплинарного взыскания нового дисциплинарного взыскания влечет исчисление годичного срока со дня применения последнего дисциплинарного взыскания. По истечении годичного срока со дня применения последнего дисциплинарного взыскания работник считается не имеющим дисциплинарных взысканий.

При этом приказа (распоряжения) не требуется, ибо дисциплинарное взыскание снимается с работника автоматически.

Устанавливая годичный срок действия дисциплинарного взыскания, законодатель вместе с тем допускает возможность досрочного его снятия.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник. Законодательство не устанавливает какого-либо минимального срока, по истечении которого может ставиться вопрос о снятии дисциплинарного взыскания. В каждом конкретном случае это определяется исходя из конкретных обстоятельств, поведения работника и инициативы лиц, имеющих право ходатайствовать о снятии взыскания.

О досрочном снятии дисциплинарного взыскания работодатель (его представитель), наложивший это взыскание, издает приказ (распоряжение). Работник, с которого досрочно снято дисциплинарное взыскание, считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

Дисциплинарные взыскания в трудовую книжку не заносятся. Исключение составляет увольнение работника. Причина увольнения записывается в точном соответствии с формулировкой Трудового [кодекса](#) РФ и со ссылкой на соответствующую статью и пункт, подпункт закона.

Следует отметить, что одной из наиболее серьезных проблем правоприменения служат ставшие привычными для современной действительности длительные невыходы работников на работу без информирования работодателя о причинах своего отсутствия. Многие из них не собираются возвращаться к работодателю, но при этом не имеют намерения даже оформить каким-нибудь образом прекращение трудовых отношений.

К сожалению, сегодня это беда многих работодателей. Проблема "пропавших работников" характерна и весьма распространена. Она заключается в том, что работодатель, имея законное основание уволить таких работников за длительный прогул, не может этого сделать, не нарушив трудовое законодательство, поскольку не имеет возможности соблюсти установленную за коном процедуру привлечения к дисциплинарной ответственности по причинам, от него не зависящим. Это свидетельствует об отсутствии надлежащих средств охраны права, т.е. средств, обеспечивающих осуществление субъективного права, исполнение юридической обязанности.

Представляется, что работодатель не сможет выполнить как минимум три обязанности, предусмотренные установленной законом процедурой и рассмотренные выше.

Так, если работодатель направляет работнику по почте требование представить работодателю письменное объяснение по факту отсутствия его на работе, вряд ли ему удастся доказать (в случае возникновения спора), что он надлежащим образом такое объяснение затребовал. Документ, подтверждающий направление работодателем по месту жительства (которое сообщил работник) требование представить письменное объяснение, не подтверждает факт получения его работником. Эту корреспонденцию могли получить родственники работника, его соседи, не говоря уже о ситуациях, когда письмо возвращается работодателю с отметкой о невозможности вручения адресату по разным причинам. Кроме того, в ряде случаев суды не признают такие документы надлежащим доказательством, поскольку считают, что работодатель вправе требовать объяснений лишь от работника, находящегося на работе.

Кроме того, работодатель обязан составить акт о том, что объяснение в письменной форме ему не представлено. Довольно сложно оценить с позиции логики такое требование,

определенное законодателем, поскольку, во-первых, составить акт о том, чего не было, тем более в течение определенного периода, нельзя. Можно зафиксировать факт отсутствия работника на работе. Можно зафиксировать в акте факт отказа конкретного работника от дачи письменных объяснений. Но зафиксировать то, чего не было, практически невозможно. Поэтому суды при рассмотрении спора либо не обращают внимания на содержание таких актов, формально проверяя их наличие, либо начинают проверку, допрашивая свидетелей, подписавших такой акт. Как правило, свидетели не могут подтвердить, когда, кому, при каких обстоятельствах работник в течение двух рабочих дней не представлял объяснение в письменном виде, кто при этом был свидетелем. Нередко свидетели дают противоречивые показания, что, с одной стороны, объективно предопределено, а с другой - служит основанием для признания такого акта недействительным и, как следствие, отмены приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности. Поэтому работодатели сейчас действуют несколько иначе. После истечения двух рабочих дней после истребования объяснения от нарушителя они требуют от работника объяснить причину непредставления объяснения в письменном виде и актируют и отказ работника от дачи письменного объяснения по факту нарушения, и отказ от объяснения причины непредставления такого объяснения. Говоря о лицах, которые не появляются на работе, воспользоваться такого рода способом поведения работодатели не могут в связи с отсутствием нарушителей.

Наряду с этим работодатель не имеет возможности объявить работнику приказ о применении к нему мер дисциплинарной ответственности в течение указанного законом срока по причине отсутствия последнего. Направление работодателем копии приказа по адресу, сообщенному работником, не приравнивается к его объявлению под роспись, что также свидетельствует о невыполнении работодателем процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности.

В этой связи вызывают недоумение публикации, появившиеся в последнее время, которые определяют свою, новую процедуру увольнения работников, прервавших связь с работодателем, к сожалению, не предусмотренную законом. Такого рода советы не оказывают помощь работодателям, поскольку нарушение процедуры, предусмотренной [ст. 192, 193](#) Трудового кодекса РФ, служит формальным основанием для признания увольнения незаконным.

Без изменения Трудового [кодекса](#) РФ, без устранения пробелов в этой части риски работодателей, вызванные отсутствием действенных средств охраны права работодателя прекратить трудовые отношения с лицами, отсутствующими на работе без уважительных причин, достаточно высоки.

Ссылки отдельных авторов на то, что в рассматриваемой ситуации наблюдается злоупотребление правом работником, несостоятельны, поскольку и злоупотребления никакого нет (работник не употребляет право во зло), а есть прямое нарушение им трудовой дисциплины, которое служит самостоятельным основанием дисциплинарной ответственности, применение которой затруднено недостатками процедурных правовых норм [<1>](#).

<1> См.: Погодина И.В. Обзор материалов Круглого стола "Увольнение работников. Проблемы доказывания", 24 октября 2009 года // Трудовое право. 2009. N 11.

К слову сказать, судебная практика, складывающаяся в процессе рассмотрения трудовых дел о восстановлении работников, уволенных по [подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81](#) Трудового кодекса РФ, не характеризуется однообразием. Так, суды общей юрисдикции в одних случаях выносят решения о восстановлении на работе уволенного лица в связи с его длительным отсутствием на работе без уважительных причин, ссылаясь при этом на нарушение работодателем порядка увольнения работника, предусмотренного [ст. 193](#) Трудового кодекса РФ. Наряду с этим встречаются судебные решения, которыми работникам, уволенным по аналогичным основаниям, отказывают в удовлетворении исковых требований о восстановлении их на работе.

Отсутствует по этому вопросу единое мнение у специалистов в области трудового права.

В соответствии с действующим трудовым законодательством ([ст. 84.1](#) ТК РФ) прекращение трудового договора с работником оформляется приказом или распоряжением работодателя. С указанным приказом или распоряжением о прекращении трудового договора работник должен

быть ознакомлен под роспись. Также по требованию работника работодатель обязан выдать ему копию указанного приказа или распоряжения, которая заверяется в установленном законодательством порядке.

Нередко встречаются случаи, когда работник отказывается ознакомиться с приказом о прекращении трудового договора под роспись. При наступлении такой ситуации на приказе или распоряжении о прекращении трудового договора производится соответствующая надпись.

Во всех случаях днем прекращения трудового договора будет последний день работы работника. Исключения составляют случаи, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с действующим нормативно-правовым регулированием сохранялось место работы (должность).

Работодатель в день прекращения трудового договора обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. При этом не имеет значения, получил работник право на ежегодный оплачиваемый отпуск или нет. В случае, когда рабочий год полностью не отработан, дни отпуска, за которые должна быть выплачена компенсация, рассчитываются пропорционально отработанным месяцам исходя из расчета 2,33 дня отпуска за один месяц. При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска производится удержание из заработной платы.

Также работодатель обязан по письменному заявлению работника выдать ему заверенные копии документов, связанных с работой.

Стоит отметить, что запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора с работником должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иных федеральных законов.

Действующее в настоящее время трудовое законодательство предусматривает и те ситуации, когда работодатель лишен возможности выдать трудовую книжку в связи с отсутствием работника или его отказом от получения трудовой книжки на руки. В указанной ситуации работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. Такая пересылка почтой трудовой книжки может производиться только с согласия работника по указанному им адресу. Следует отметить, что со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи работнику трудовой книжки.

Законодательством также предусмотрено освобождение работодателя от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника в связи с прогулом, осуждением к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу, а также в случае увольнения женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности по ее письменному заявлению и при представлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности.

Также следует помнить о том, что по письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

На практике возникает проблема определения дня увольнения работника за прогул.

При увольнении за прогул по общему правилу днем увольнения работника будет являться последний день его работы, то есть день, предшествующий первому дню прогула. Такое же мнение высказал и Роструд в [письме](#) от 11.07.2006 N 1074-6-1. Таким образом, если работник, например, прекратил выходить на работу начиная с 16 декабря, то, поскольку последним днем его работы, по мнению специалистов Роструда, является 15 декабря, этим днем он и должен быть уволен, то есть днем до совершения правонарушения.

Рассматривая эту ситуацию, можно сказать следующее.

С одной стороны, согласно [ч. 3 ст. 84.1](#) Трудового кодекса РФ, днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным

федеральным законом, сохранялось место работы (должность). В силу [ч. 6 ст. 84.1](#) Трудового кодекса РФ работодатель не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному [подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81](#) Трудового кодекса РФ. Представляется, что эти положения, по всей видимости, послужили основанием утверждать, что работник в случае совершения длительного прогула может быть уволен в последний день работы, которым, по мнению Роструда, является день, предшествующий дисциплинарному правонарушению.

С другой стороны, отвечая на вопрос, что понимается под последним днем работы, можно предположить как минимум два варианта ответа.

Первый вариант. Последним днем работы является последний день, когда работник фактически работал в свой рабочий день (рабочую смену), в соответствии с установленным для него режимом рабочего времени.

Второй вариант. Последний день работы - это последний день, когда работник находился (состоял) с работодателем в трудовых отношениях.

Надо сказать, что эти дни различны по своей правовой природе. Роструд, как следует из разъяснения, сформулированного в [письме](#), исходит из первого варианта ответа - фактического времени работы, поэтому исходя из положения [ч. 3 ст. 84.1](#) Трудового кодекса РФ, последним днем работы является рабочий день (рабочая смена), предшествующий прогулу. В связи с этим возникает вопрос: какая правовая норма регламентирует правомочие работодателя прекратить с работником трудовые отношения за совершение прогула до наступления самого события, то есть в день, когда правонарушение еще не было совершено работником? Трудовой кодекс РФ не предусматривает такого основания, равно как и не закрепляет за работодателем такого правомочия. Не вытекает оно и из содержания [ч. 6 ст. 84.1](#) Трудового кодекса РФ, которая освобождает работодателя от ответственности только за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений, и не более того.

Ранее, до принятия Трудового [кодекса](#) РФ, [Кодекс](#) законов о труде РФ также не содержал правила о прекращении трудового договора с работником днем, предшествующим совершению правонарушения. Вместе с тем работодатель был вправе уволить работника с первого дня прогула. Это правило не было предусмотрено ни законодательными, ни иными нормативными правовыми актами. Работодатели, увольняя работников с первого дня прогула, руководствовались исключительно разъяснениями Верховного Суда РФ. Так, в соответствии с [п. 46](#) Постановления Пленума ВС РФ от 22.12.1992 N 16 "О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров" (на сегодняшний день утратило силу) при рассмотрении дел по искам об изменении даты увольнения, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула судам надлежало иметь в виду, что действие трудового договора прекращается с первого дня невыхода работника на работу. В ту пору это правило было рекомендовано комментариями к КЗоТу РФ.

На сегодняшний день подобного положения не содержится ни в законодательных, иных нормативных правовых актах, ни в актах высших судебных органов власти. Не содержится такого положения и в [Постановлении](#) Верховного Суда РФ N 2. Напротив, Верховный Суд РФ акцентирует внимание на том, что одним из оснований восстановления на работе работников служит незаконность их увольнения, под которой понимается либо отсутствие законного основания, либо нарушение установленной законом процедуры. Такое разъяснение вытекает из содержания [ст. 394](#) ТК РФ.

Подводя некоторый итог, можно сказать следующее.

Во-первых, положение [ч. 6 ст. 84.1](#) Трудового кодекса РФ не является безусловным основанием для прекращения трудового договора с работником, допустившим длительный прогул, в день, предшествующий совершению дисциплинарного правонарушения, поскольку представляется недопустимым привлечение работника к дисциплинарной ответственности до наступления события - дисциплинарного проступка.

Во-вторых, законным основанием прекращения трудового договора, предусмотренного [подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81](#) Трудового кодекса РФ, является неправомерное поведение работника,

выразившееся в отсутствии на работе без уважительной причины. Здесь следует иметь в виду, что работодателю необходимо иметь доказательства законного основания увольнения работника. Это обусловлено п. 23 Постановления Верховного Суда РФ N 2, согласно которому при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения лежит на работодателе.

В-третьих, для того чтобы увольнение работника по рассматриваемому основанию было законным, работодатель обязан осуществить это с соблюдением процедуры, предусмотренной ст. 193 ТК РФ. Здесь следует учитывать положения, содержащиеся в Постановлении Верховного Суда РФ N 2, в силу которых работник подлежит восстановлению на работе даже тогда, когда при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, однако увольнение произведено с нарушением установленной Трудовым кодексом РФ процедуры. При этом обязанность доказать соблюдение установленного порядка увольнения также возлагается на работодателя.

Представляется, что работодателю в каждом конкретном случае необходимо оценить сложившуюся ситуацию до принятия окончательного решения о возможности законного прекращения трудового договора с работником, оставившим работу без объяснения причин <1>.

<1> См.: Костян И. Длительно отсутствующий работник - проблема для работодателя // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2009. N 2.

Таким образом, в Трудовом кодексе РФ имеются положения, которые нуждаются в доработке и изменениях.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, трудовая дисциплина является необходимым условием всякого совместного труда, поддержания правопорядка в трудовых отношениях.

Под дисциплиной труда понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами работодателя (ст. 189 ТК).

Соблюдению трудовой дисциплины способствует устанавливаемый работодателем на основе законодательства внутренний (действующий в пределах работодателя) порядок, направленный на определение места каждого отдельного работника в существующей кооперации труда и сочетание его действий с действиями других участников процесса совместного труда.

Внутренний трудовой распорядок составляет основу дисциплины труда и регулируется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (ст. 189 ТК).

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников и являются, как правило, приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК). Данное положение статьи 190 Трудового кодекса РФ означает, что, будучи составной частью коллективного договора (как приложение к нему), они должны соответствовать по правовой природе коллективному договору, то есть представлять собой двусторонний правовой акт, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК).

Однако статья 189 Трудового кодекса РФ относит правила внутреннего трудового распорядка к локальным нормативным актам. Для этих актов статьей 8 Трудового кодекса РФ установлена иная процедура утверждения, получившая конкретизацию в статье 190, в соответствие с которой правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются

работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

Отсюда очевидно, что правила внутреннего трудового распорядка не могут одновременно являться и локальным нормативным актом, и составной частью коллективного договора. В связи с этим предлагается исключить [часть 2 статьи 190](#) как противоречащую [статьям 8, 40, 189](#) Трудового кодекса.

В некоторых отраслях экономики, где нарушения трудовой дисциплины могут привести к тяжелейшим последствиям, для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине.

Трудовой кодекс РФ не содержит общей нормы о методах обеспечения дисциплины труда. Однако при установлении содержания трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, совокупность которых у конкретного работодателя складывается в правопорядок, предельно проявляется весь арсенал способов воздействия на участников правоотношения - создание условий, необходимых для соблюдения работниками дисциплины труда ([ст. 189](#) ТК), стимулирование (поощрение) ([ст. 191](#) ТК), меры дисциплинарного воздействия ([ст. 192](#) ТК), несмотря на то, что они и не закреплены в Трудовом кодексе РФ как методы обеспечения дисциплины труда.

Одним из способов стимулирования работников к высокопроизводительному и добросовестному труду является поощрение.

В Трудовом кодексе РФ поощрение регулируется лишь [статьей 191](#).

В соответствии с [частью 1 статьи 191](#) Трудового кодекса РФ работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, - объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии.

В [части 2 указанной статьи](#) предусмотрено, что другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, уставами и положениями о дисциплине, а за особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Как следует из [статьи 191](#) Трудового кодекса РФ, основанием для поощрения работников служит добросовестное исполнение ими своих обязанностей, то есть не столько результат труда, сколько отношение работника к трудовым обязанностям. Но ведь за добросовестное отношение к трудовым обязанностям работнику выплачивается заработная плата. Поощрение же всегда выступало мерилем высоких достижений в труде.

Формулировка [статьи 191](#) Трудового кодекса, к сожалению, обедняет понятие поощрения, не раскрывая его содержания в полной мере.

Кроме того, Трудовой кодекс РФ в отличие от [КЗоТа](#) не содержит нормы, запрещающей поощрять работника в течение срока действия дисциплинарного взыскания. Это дает основание сделать вывод о том, что работодатель в таких случаях может действовать по собственному усмотрению.

Данное утверждение неоспорно. Если работодатель станет поощрять нарушителей трудовой дисциплины, он тем самым будет подрывать принцип института дисциплинарной ответственности - длящегося (в течение одного года) воздействия дисциплинарного взыскания - и поставит под сомнение целесообразность досрочного снятия дисциплинарного взыскания.

Представляется, что в течение срока действия дисциплинарного взыскания поощрение работника не должно производиться. Свообразной мерой поощрения работников, подвергшихся дисциплинарному воздействию, является досрочное снятие с них дисциплинарных взысканий. Желательно было бы именно такую позицию закрепить в Трудовом кодексе.

Государство, возлагая на работников определенные обязанности и наделяя их соответствующими правами, устанавливает ответственность за невыполнение этих обязанностей и незаконное использование предоставленных прав.

Ответственность работника как вид юридической ответственности соответствует всем ее общим признакам и реализуется в соответствии с принципами, свойственными ответственности в целом.

Дисциплинарная ответственность является самостоятельным видом юридической ответственности. Она характеризуется наличием, как правило, собственного основания, особых

санкций, субъекта дисциплинарной власти, уполномоченного применять дисциплинарные взыскания.

Действующее трудовое законодательство выделяет общую и специальную дисциплинарную ответственность. Если общая дисциплинарная ответственность регулируется Трудовым [кодексом](#) РФ и правилами внутреннего трудового распорядка, то специальная дисциплинарная ответственность - иными федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. Основанием дисциплинарной ответственности является дисциплинарный проступок. Дисциплинарным проступком является виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей.

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

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников предусмотрены также и другие взыскания, такие, как предупреждение о неполном служебном соответствии, лишение соответствующего свидетельства и другие.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При привлечении работника к дисциплинарной ответственности необходимо соблюдать правила, закрепленные в [статье 193](#) Трудового кодекса РФ.

В теории и правоприменительной практике существует много неразрешенных вопросов по поводу применения оснований увольнения в качестве дисциплинарных взысканий. Во многом их появление предопределено неточностью и неопределенностью формулировок правовых норм, что допускает вариативность их толкования.

Во-первых, законодатель не раскрывает понятия "уважительная причина" отсутствия на рабочем месте, что не только приводит к появлению различных точек зрения по этому поводу, но и осложняет применение основания увольнения за прогул на практике и, как следствие, порождает трудовые споры.

Так, нет однозначного ответа на вопрос, имеет ли работодатель право уволить работника, если тот отсутствует на работе по причине нахождения его в медвытрезвителе или отбывания административного ареста за мелкое хулиганство или за нарушение [Правил](#) дорожного движения. Если определить уважительные причины отсутствия работника как объективные и субъективные обстоятельства, с неизбежностью препятствующие нахождению работника на рабочем месте, то увольнение работника в этом случае будет незаконным. Работник нес административную ответственность и при всем своем желании выйти на работу не мог этого сделать.

Во-вторых, вызывает на практике трудности применение увольнения работника за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, так как в нормативных актах не урегулированы действия работодателя в случае отказа работника пройти медицинское освидетельствование.

Еще труднее на практике подтвердить наркотическое или токсическое опьянение. В настоящее время у работодателя есть возможность уволить работника за появление на работе в состоянии наркотического или токсического опьянения только в случае, если работник письменно подтвердит факт нахождения в этом состоянии.

В-третьих, нет однозначного мнения по поводу того, возможно ли расторжение трудового договора по [пункту 7 статьи 81](#) Трудового кодекса РФ, если факты совершения хищения, взяточничества или иных корыстных правонарушений не связаны с работой, но при этом о доверии, конечно же, и речи быть не может. Судебная практика сводится к мнению о возможности расторжения трудового договора в данном случае, что нашло отражение в [пункте 45](#) Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 (в редакции Постановления от 28 декабря 2006 г.). Все же целесообразнее данное положение закрепить в Трудовом [кодексе](#) РФ.

В-четвертых, в связи с тем, что трудовое законодательство не раскрывает понятия "аморальный проступок" и не приводит примеров тех действий, которые можно считать

аморальными, возникают различные мнения по поводу определения аморального поведения, являющегося одним из оснований расторжения трудового договора в качестве дисциплинарного взыскания.

В-пятых, спорным остается вопрос, что считать грубым нарушением трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями ([пункт 10 статьи 81 ТК РФ](#)). Желательно перечень оснований, которые могут послужить причиной увольнения по [пункту 10 статьи 81 ТК РФ](#), отразить в нормативных правовых актах.

В-шестых, возникает много вопросов при увольнении работника за прогул, которые требуют законодательного разрешения.

Представляется, что при последующих изменениях трудового законодательства целесообразно доработать указанные правовые нормы с целью их более эффективного применения и однозначного толкования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Нормативные акты

1. [Конституция](#) Российской Федерации (принята всенародным голосованием на референдуме 12 декабря 1993 г.) // Российская газета. 1993. 25 декабря.
2. Трудовой [кодекс](#) Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. N 1 (ч. 1). Ст. 3.
3. [Кодекс](#) РФ об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. N 1 (ч. 1). Ст. 1.
4. Гражданский процессуальный [кодекс](#) Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. N 46. Ст. 4532.
5. О государственной тайне: [Закон](#) РФ от 21 июля 1993 г. N 5485-1 // Российская газета. 1993. 21 сентября.
6. О коммерческой тайне: Федеральный [закон](#) от 29 июля 2004 г. N 98-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. N 32. Ст. 3283.
7. О государственных наградах Российской Федерации: [Указ](#) Президента РФ от 2 марта 1994 г. N 442 // Российская газета. 1994. 10 марта.
8. Об установлении почетных званий Российской Федерации, утверждении положений о почетных званиях и описания нагрудного знака к почетным званиям Российской Федерации: [Указ](#) Президента РФ от 30 декабря 1995 г. N 1341 // Собрание законодательства РФ. 1996. N 2. Ст. 64;
9. Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации: [Постановление](#) Правительства РФ от 25 августа 1992 г. N 621 // Собрание актов Президента и Правительства РФ. 1992. N 9. Ст. 608.
10. Об утверждении Устава о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии: [Постановление](#) Правительства РФ от 10 июля 1998 г. N 744 // Собрание законодательства РФ. 1998. N 29. Ст. 3557.
11. Об утверждении Устава о дисциплине работников морского транспорта: [Постановление](#) Правительства РФ от 23 мая 2000 г. N 395 // Собрание законодательства РФ. 2000. N 22. Ст. 234.
12. Об утверждении Устава о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации: [Постановление](#) Правительства РФ от 21 сентября 2000 г. N 708 // Собрание законодательства РФ. 2000. N 40. Ст. 3965.
13. Об утверждении Устава о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота: [Постановление](#) Правительства РФ от 22 сентября 2000 г. N 715 // Собрание законодательства РФ. 2000. N 40. Ст. 3996.
14. О трудовых книжках: [Постановление](#) Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. N 225 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2003. N 16. Ст. 1539.
15. Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек: [Постановление](#) Минтруда Российской Федерации от 10 октября 2003 г. N 69 // Бюллетень Минтруда России. 2003. N 11. Ст. 18.

2. Комментарии к нормативным актам

1. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. К.Я. Ананьевой. М.: Омега-Л, 2007. 942 с.
2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. М.О. Буяновой, К.Н. Гусова, М.Л. Захарова и др. М.: Проспект, 2009.
3. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2005. 838 с.
4. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Под ред. проф. Ю.П. Орловского. М.: КОНТРАКТ; ИНФРА-М, 2008. 592 с.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. А.Л. Сафонова. М.: МЦФЭР, 2006. 1328 с.
6. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под общ. ред. В.И. Шкатуллы. Норма, 2007. 964 с.

3. Материалы судебной практики

1. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: [Постановление](#) Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2, с изменениями и дополнениями по состоянию на 28 декабря 2006 г. // Российская газета. 2006. 31 декабря.

4. Учебная и научная литература

1. Александров Н.Г. Трудовые отношения как предмет правового регулирования // Ученые труды ВИЮН. М., 1947. 526 с.
2. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. 262 с.
3. Бриллиантова Н.А. Трудовое право России: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. 3-е изд., перераб. и доп. М.: ТК "Велби"; Издательство "Проспект", 2007. 600 с.
4. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: Научно-практическое пособие. М.: ТК "Велби"; Изд-во "Проспект", 2008. 272 с.
5. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: ТК "Велби"; Изд-во "Проспект", 2006. 496 с.
6. Егоров В.И. Трудовой договор: Учебное пособие / В.И. Егоров, Ю.В. Харитонов. М.: КНОРУС, 2007. 456 с.
7. Карпенко О.И. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве: понятие и виды: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2003. 286 с.
8. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: Учебник / И.Я. Киселев, А.М. Лушников; Под ред. М.В. Лушниковой. Изд. 3-е, перераб. и доп. М.: Эксмо, 2008. 608 с.
9. Михайленко Н.Т. Правовые проблемы дисциплины труда в СССР (теоретические аспекты). Фрунзе, 1972. 234 с.
10. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. М.: Издательство "НОРМА", 2007. 578 с.
11. Петров А.А. Проблемы стимулирования работников как социально-правового инструмента управления трудом: Автореф. дис. канд. юрид. наук. Владивосток, 2002. 246 с.
12. Самойлов В.Г. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве: общая и специальная: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2006. 268 с.
13. Ставцева А.М. Разрешение трудовых споров. М., 1998. 212 с.
14. Советское трудовое право. М., 1987. 534 с.
15. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. Ч. 2. Ярославль, 1918. 342 с.
16. Трудовое право России: Учебник / Под общ. ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. М.: МЦФЭР, 2004. 618 с.
17. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М.: Норма, 2008. 656 с.

18. Трудовое право России / Под ред. А.М. Куренного. 2-е изд., испр. и доп. М.: Издательский дом "Правоведение", 2008. 544 с.
19. Труханович Л.В., Глушко В.И. Дисциплинарные взыскания. Отстранение от работы: Практическое пособие. М.: Изд-во "Финпресс", 2004. 160 с.
20. Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Трудовой договор: порядок заключения, изменения, расторжения. М.: ТК "Велби", 2006. 192 с.

5. Периодическая печать

1. Авдеенкова М.П. Система юридической ответственности в современной России // Государство и право. 2007. N 7. С. 25 - 32.
2. Бахрах Д.Н. Особенности дисциплинарной ответственности как вида юридической ответственности // Современное право. 2008. N 10. С. 40 - 41.
3. Бугров Л.Ю. Дисциплинарная ответственность работников: общие правила // Справочник кадровика. 2007. N 9. С. 6 - 16.
4. Дубровин А.В. Дисциплинарная ответственность в трудовых отношениях как вид юридической ответственности // Трудовое право. 2008. N 8. С. 89 - 99.
5. Костян Н., Новицкая Л. [Понятие, сущность и значение](#) трудовой дисциплины // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2007. N 9.
6. Костян И. [Длительно отсутствующий работник](#) - проблема для работодателя // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2009. N 2.
7. Кайль А.Н. Новый порядок и условия наложения дисциплинарных взысканий // Трудовое право. 2007. N 2. С. 15.
8. Макаров А.О. Дисциплинарная ответственность в системе дисциплинарного принуждения // Правовая политика и правовая жизнь. 2008. N 1. С. 162 - 167.
9. Панов И.А. [Наказать, нельзя помиловать](#) или наказать нельзя, помиловать? // Управление персоналом. 2006. N 9.
10. Сергеев А.В. Основание дисциплинарной ответственности // Вестник Московского университета. Серия 11. Право. 2005. N 4. С. 77 - 86.
11. Устинова С.А. Проблемы применения оснований увольнения работника как меры дисциплинарной ответственности на современном этапе развития трудового законодательства // Трудовое право. 2008. N 2. С. 45 - 51.
12. Хныкин Г.В. Правила внутреннего трудового распорядка и дисциплина труда // Справочник кадровика. 2007. N 9. С. 26 - 33.
13. Чаннов С.Е. Особенности дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих // Трудовое право. 2006. N 6. С. 64.

Подписано в печать
26.10.2010
