

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИНСТИТУТА ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В РОССИЙСКОМ ТРУДОВОМ ПРАВЕ**

***Аннотация:** статья посвящена рассмотрению проблем применения дисциплинарной ответственности в соответствии с действующим российским законодательством.*

***Ключевые слова:** дисциплинарная ответственность, штраф, депремирование, дисциплинарное взыскание, Трудовой кодекс РФ.*

***Annotationn:** The article is devoted to the consideration of the problems of disciplinary responsibility in accordance with the current Russian legislation.*

***Keywords:** disciplinary responsibility, fine, disciplinary sanction, the Russian federation labour code.*

Одним из видов юридической ответственности является дисциплинарная ответственность. В том случае, когда работник совершает дисциплинарный проступок, работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

В соответствии со статьей 192 Трудового Кодекса Российской Федерации дисциплинарный проступок представляет собой неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, за совершение которого работодатель вправе применить

к работнику дисциплинарное взыскание<sup>1</sup>. Поведение (как действие, так и бездействие) считается противоправным, если оно не соответствует установленным правилам поведения. В одинаковой степени противоправным поведением является несоблюдение правил работы на оборудовании, отказ от исполнения распоряжения работодателя.

Субъектом дисциплинарного проступка выступает гражданин, состоящий в трудовых правоотношениях с организацией и нарушающий трудовую дисциплину. Субъективной стороной указанного проступка является вина работника. Вина может быть выражена в виде умысла или неосторожности.

Объектом дисциплинарного проступка выступает внутренний трудовой распорядок организации.

Внутренний трудовой распорядок представляет собой объект дисциплинарного проступка. Отрицательные последствия и их связь с действием или бездействием правонарушителя представляют собой объективную сторону дисциплинарного проступка.

Работодатель вправе применить одно из следующих дисциплинарных взысканий за совершение дисциплинарного проступка:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Однако, в некоторых компаниях, за совершение дисциплинарного проступка, работодатель вправе применить к работнику меры, связанные с денежными лишениями, например, депремирование. В своей статье К.И. Костюк «Штраф: перспективы введения как вида дисциплинарного взыскания», обращает внимание на то, что нередко отождествляются такие понятия как «депремирование» и «штраф» [1, с. 83]. Действительно ли это так? Согласно ст. 129 Трудового Кодекса Российской Федерации премия является формой поощрения труда работника и не является обязательной, а значит, полная либо

---

<sup>1</sup> «Трудовой кодекс Российской Федерации (часть 3)» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // СПС «КонсультантПлюс».

частичная невыплата премии не относится к дисциплинарному взысканию. Однако, существуют случаи, когда в трудовом договоре указывается, что заработная плата состоит из оклада, надбавки и премии. Такая формулировка указывает на то, что премия является частью основного заработка, а не поощрения. Соответственно, если работодатель попытается снизить величину премии, он может быть привлечен к ответственности за снижение размера заработной платы.

Исходя из вышесказанного, премия выступает дополнительной стимулирующей выплатой, не является гарантированной и выплачивается по усмотрению работодателя (за исключением случая, когда премия является частью основного заработка), а штраф – это санкция за невыполнение установленных требований и его наложение является удержанием из заработной платы работника. Следовательно, отождествление понятий «депремирование» и «штраф» невозможно.

Несмотря на то, что в Трудовом Кодексе Российской Федерации содержится только три перечисленных вида дисциплинарных взысканий, на работника может быть наложен штраф за совершение дисциплинарного проступка. Другими словами, данный вид наказания не нашел законодательного закрепления в Трудовом Кодексе Российской Федерации, что и является одной из проблем применения дисциплинарной ответственности.

Данной проблематикой на протяжении длительного периода времени занимаются ряд авторов. Некоторые высказываются за введение самостоятельного вида дисциплинарного взыскания. Другие же напротив являются противниками введения штрафа как отдельного вида дисциплинарного взыскания. Например, Ю.А. Жукова считает, что легализация штрафа предоставит работодателю право воспользоваться данной мерой в своих интересах. По ее мнению, предложение о введение рассматриваемого вида дисциплинарного взыскания будет являться преждевременным до тех пор, пока не будет создан действенный правовой механизм обеспечения прав работников. Третья группа авторов высказывается за законодательное закрепление штрафа в

Трудовом Кодексе Российской Федерации, но с некоторыми ограничениями. В качестве примера можно привести позицию П.С. Бутова, которая заключается в том, что необходимо осуществить дифференцированное правовое регулирование применения штрафа. Также согласно его позиции, данный вид дисциплинарного взыскания может быть использован только в строго определенных случаях и в отношении лиц, достигших восемнадцати лет [2, с.624].

Несмотря на то, что затронутая проблема рассматривалась в течение длительного времени в настоящее время данный вопрос остается дискуссионным.

Необходимо отметить, что если обратиться к российскому опыту регулирования трудовых отношений конца 19-начала 20 века, то можно заметить, что в названный период была законодательно закреплена система денежных взысканий. Данная система являлась не единственным средством поддержания трудовой дисциплины, но достаточно действенной. Следовательно, взяв за основу вышеупомянутый опыт трудовых отношений в Трудовом Кодексе Российской Федерации следует закрепить такой вид дисциплинарного взыскания, как штраф. Также, на мой взгляд, в Трудовом Кодексе Российской Федерации или в локальном нормативном акте организации необходимо отразить субъективные и объективные причины дисциплинарного проступка. К примеру, опоздание работника по причине помощи другому человеку, при предъявлении соответствующих документов, будет являться субъективной причиной, ведь в некоторых случаях, при неоказании помощи человеку, находящегося в опасном для жизни состоянии, работник попадет под статью за бездействие. Каждая из упомянутых причин требует собственных видов доказательств, что и влияет на наложение штрафа, либо его отсутствия. Однако, тема субъективных и объективных причин дисциплинарного проступка является отдельной темой исследования, требующая более детальный подход.

Таким образом, рассматриваемый вид санкции, возможно, будет представлять собой более действенный способ борьбы с дисциплинарными

проступками по сравнению с замечанием или выговором. Помимо этого, стоит отметить, что в случае закрепления данного вида наказания в Трудовом Кодексе Российской Федерации, необходимо будет обратить внимание на субъективные и объективные причины совершения дисциплинарного проступка, а также определить доказательную базу, в которой будут содержаться обоснования причины отсутствия работника на рабочем месте и зафиксировать данный перечень в локальных нормативных актах организации.

### **СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Костюк К.И. Штраф: перспективы введения как вида дисциплинарного взыскания // Вестник науки и образования. 2018. №9. С. 82-84.
2. Чужинов И.А. Проблемы применения дисциплинарных взысканий по законодательству РФ // Молодой ученый. 2015. № 7. С. 620-625.