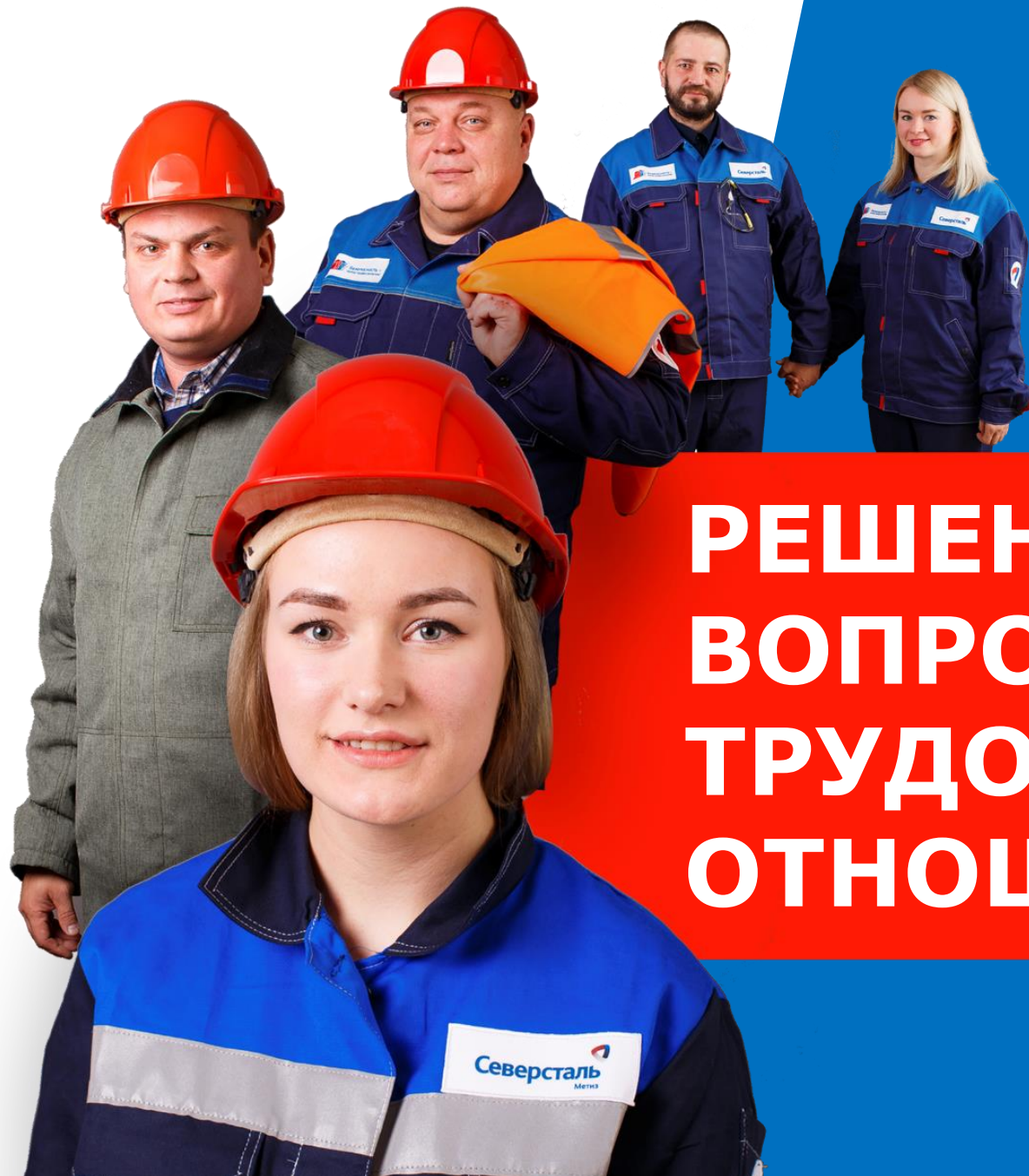


5

РЕШЕНИЕ ВОПРОСОВ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ



О дисциплинарных наказаниях



«Я что-то подписал», – с этой фразы часто начинается обращение работника в профсоюз. Бывает, что сотрудник в панике подписывает документы об увольнении после какого-то проступка, потому что работодатель грозит уволить по статье.

Чтобы избежать разочарований и не стать жертвой манипуляций, никогда не подписывайте документы «здесь и сейчас». Прежде чем подписывать соглашение о расторжении трудового договора, изучите проект документа, обсудите его с председателем профкома или профсоюзным юристом.

Чтобы не стать жертвой манипуляций, никогда не подписывайте документы «здесь и сейчас»

ЧТО ТАКОЕ ДИСЦИПЛИНАРНОЕ НАКАЗАНИЕ?

1

Нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений и приказов работодателя, технических правил и других регламентирующих документов может повлечь дисциплинарное взыскание.

2

В зависимости от вида нарушения и степени вины работника работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

3

Не может рассматриваться как должностной проступок ненадлежащее выполнение обязанностей по причинам, независящим от работника. Например, из-за отсутствия необходимых материалов, нетрудоспособности, возникновения опасности для его жизни и здоровья и др.

Еще одним видом ответственности за нарушение является лишение премии. Однако эта форма наказания не является дисциплинарным взысканием и не создает угрозу увольнения за систему нарушений

О дисциплинарных наказаниях



Увольнение – это крайняя мера взыскания. Оно может быть применено в случае неоднократного нарушения работником трудовой дисциплины и неисполнения своих обязанностей, а также в случае совершения грубого дисциплинарного проступка.

Основания для увольнения работника:

- неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей;
- отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- разглашение охраняемой законом тайны, ставшей известной в связи с выполнением трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения;
- установленное комитетом по охране труда нарушение 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.

О дисциплинарных наказаниях



Порядок оформления дисциплинарного взыскания

Шаг 1

У работника требуют письменные объяснения по поводу совершенного им дисциплинарного проступка. К объяснительной прикладывается акт о нарушении и докладная записка непосредственного руководителя работника.

ЭТО ВАЖНО: Объяснительная пишется в свободной форме и предоставляется в течении 2-х рабочих дней по графику работы.

Шаг 2

Проект распоряжения и пакет документов передаются для учета мнения председателю профкома подразделения.

ЭТО ВАЖНО: Если распоряжение издается без учета мнения профкома, порядок оформления дисциплинарного наказания нарушен и такое распоряжение подлежит отмене.

Для выяснения всех обстоятельств совершения дисциплинарного проступка и его тяжести, а также степени вины работника, руководитель организации обязан затребовать от него письменное объяснение.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ч. 2 ст. 193 ТК РФ).

О дисциплинарных наказаниях



Порядок оформления дисциплинарного взыскания

Шаг 3

После изучения обстоятельств совершенного дисциплинарного проступка и всех документов, руководитель подразделения издает распоряжение о нарушении трудовой дисциплины.

Работник должен быть ознакомлен с ним под роспись в течении 3-х рабочих дней со дня издания распоряжения.

ЭТО ВАЖНО: Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1-го месяца со дня обнаружения проступка (не считая времени отсутствия работника), но не позднее 6-ти месяцев со дня совершения проступка.

Если в течение года работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель может снять дисциплинарное наказание раньше этого срока, в том числе по ходатайству профсоюза.

Примеры работы профкома подразделения



Сталеплавильное пр-во



Этой зимой в связи с аномально низкой температурой воздуха в одном из цехов предприятия произошла остановка оборудования по причине выхода из строя ротора-нагнетателя. В причинах простоя указана неудовлетворительная организация работ по чистке агрегата. Четырех слесарей-ремонтников лишили части годовой премии из-за того, что они, якобы, плохо провели осмотр и обслуживание ротора. Работники с этим не согласились, указывая на то, что простой случился по независящей от них причине. Они обратились в профсоюз.

В ходе рассмотрения вопроса оказалось, что у работников не было возможности провести надлежащий осмотр вышедшего из строя агрегата, поскольку нахождение в месте его расположения запрещено по приказу руководителя подразделения из-за высокого содержания угарного газа в этой производственной зоне. Председатель профкома обратил на это внимание руководства и ходатайствовал об отмене наказания, на этом переговоры в подразделении зашли в тупик.

Примеры работы профкома подразделения



Сталеплавильное пр-во



Вопрос был передан в комиссию по трудовым спорам предприятия, но непосредственно перед заседанием коллегиального органа руководитель согласился принять сторону работников. Спор был улажен, четыре заявления отозваны заявителями. Слесари-ремонтники получают годовую премию в полном объеме.

В соответствии с законодательством комиссия по трудовым спорам (КТС) рассматривает индивидуальные трудовые споры если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Комиссия формируется из равного числа представителей сторон: работодателя и профсоюза.



Заседания комиссий разрешают спорные вопросы в самых разных сферах деятельности. Такое решение вопросов предусмотрено колдоговором предприятия.

Рассмотрение вопросов на комиссии имеет заявительный характер

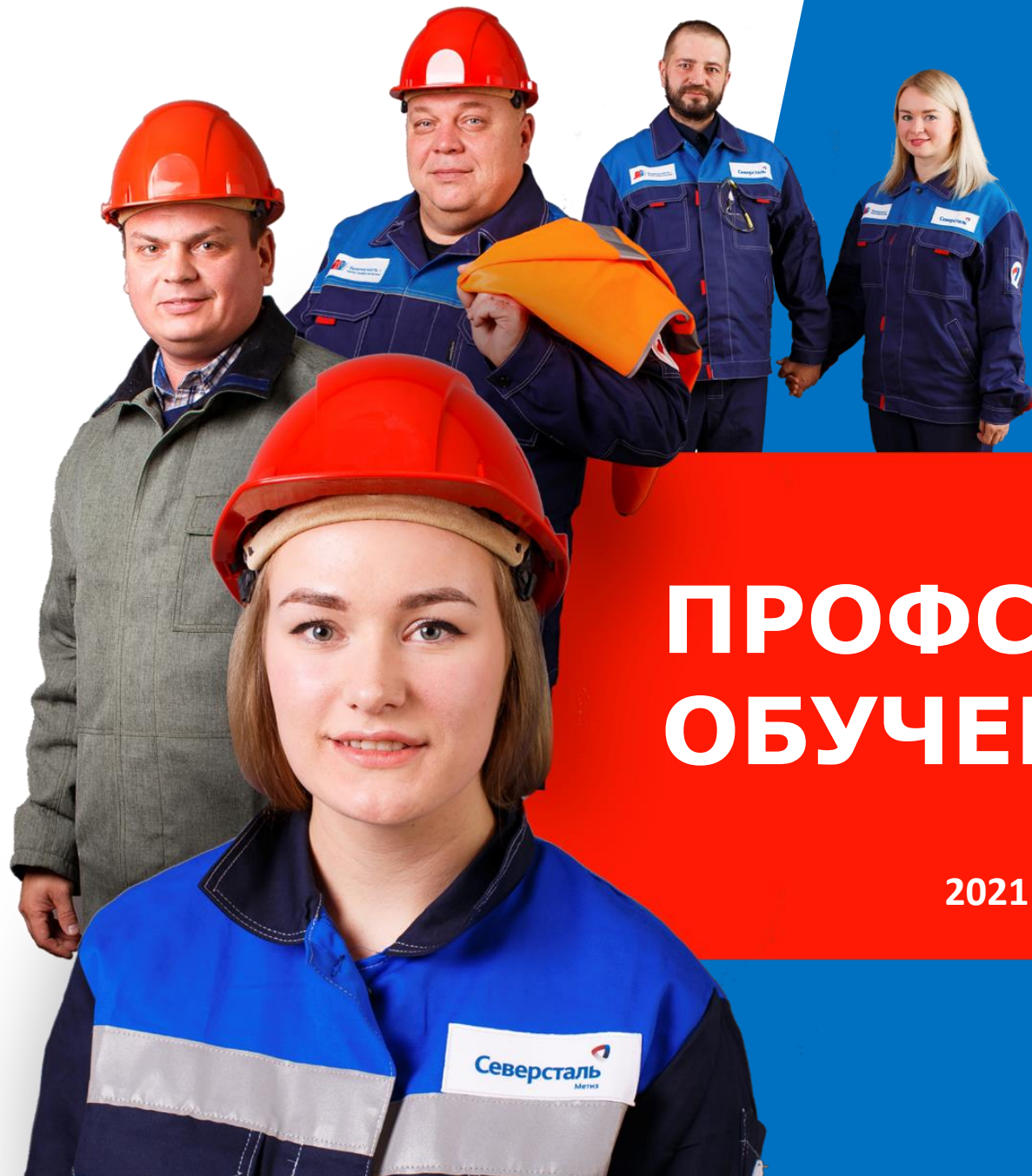
Вопросы, которые решаются на комиссиях:

- **отмена несправедливого наказания, стр. 24**
- **назначение досрочной пенсии от предприятия, стр. 31**
- **выплата морального вреда пострадавшим от несчастного случая на производстве, стр. 31**
- **определение преимущественного права на приобретение санаторной путевки на льготных условиях, стр. 12**
- **Выделение материальной помощи в трудной жизненной ситуации, стр.14 и другие, стр. 25**

ПРЕДСЕДАТЕЛИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПАО «СЕВЕРСТАЛЬ»



**ЕСЛИ ВМЕСТЕ МЫ – СИЛА,
ЕСЛИ ВСЕ ЗА ОДНО!**



ПРОФСОЮЗНОЕ ОБУЧЕНИЕ

2021 г.

