Привлечение к дисциплинарной ответственности: что важно знать работнику

Мустафина-Бредихина Д.М.

Общероссийская общественная организация содействия развитию неонатологии «Российское общество неонатологов», 117198, г. Москва, Российская Федерация

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Российский университет дружбы народов», 117198, г. Москва, Российская Федерация

В статье рассматриваются порядок привлечения к дисциплинарной ответственности медицинских работников, процессуальные особенности производства по делу о дисциплинарном проступке.

Финансирование. Исследование не имело спонсорской поддержки.

Конфликт интересов. Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Для цитирования: Мустафина-Бредихина Д.М. Привлечение к дисциплинарной ответственности: что важно знать работнику // Неонатология: новости, мнения, обучение. 2021. Т. 9, № 2. С. 54–56. DOI: <https://doi.org/10.33029/2308-2402-2021-9-2-54-56>
Статья поступила в редакцию 15.04.2021. **Принята в печать** 01.06.2021.

Ключевые слова:

трудовое законодательство, дисциплинарный проступок, дисциплинарное производство, замечание, увольнение, выговор

Bringing to disciplinary responsibility: what is important for an employee to know

Mustafina-Bredikhina D.M.

Russian Society of Neonatologists, 117198, Moscow, Russian Federation
People's Friendship University of Russia (RUDN University),
117198, Moscow, Russian Federation

The article discusses the procedure for bringing medical workers to disciplinary responsibility, the procedural features of the proceedings in the case of a disciplinary offense.

Funding. The study had no sponsor support.

Conflict of interest. The author declare no conflict of interest.

For citation: Mustafina-Bredikhina D.M. Bringing to disciplinary responsibility: what is important for an employee to know. Neonatologiya: novosti, mneniya, obucheniye [Neonatology: News, Opinions, Training]. 2021;9(2):54–6. DOI: <https://doi.org/10.33029/2308-2402-2021-9-2-54-56> (in Russian)

Received 15.04.2021. **Accepted** 01.06.2021.

Keywords:

labor legislation, disciplinary offense, disciplinary proceedings, remark, dismissal, reprimand

Дисциплина труда – один из важнейших аспектов взаимоотношений работника и работодателя, которому уделяется достаточно внимания. К сожалению, часто работодатель злоупотребляет своим правом на привлечение работников

к дисциплинарной ответственности, используя его как метод воздействия и даже увольнения неугодных сотрудников.

Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности регулируется положениями гл. 30 Трудового кодекса

РФ¹. Что же должен сделать (или не сделать) работник, чтобы на него можно было наложить дисциплинарное взыскание? Согласно ст. 192 Трудового кодекса РФ дисциплинарный проступок – это неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Однако необходимо помнить, что выполнение трудовых обязанностей – это не только непосредственная реализация своей трудовой функции (осмотр пациентов, заполнение медицинской документации и т.д.), но также соблюдение установленных локальными нормативными актами работодателя правил (правила внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда, приказы и пр.). Важно перед трудоустройством ознакомиться со всеми локальными нормативными актами, чтобы впоследствии не возникало неприятных сюрпризов.

Трудовой кодекс РФ предусматривает только 3 вида дисциплинарных взысканий: замечание, выговор и увольнение (так называемое увольнение по статье). Широко распространенным остается миф о том, что сначала работодатель может наложить дисциплинарное взыскание в виде замечания, потом (после 3 замечаний) – выговор и только потом уволить по соответствующим основаниям. На самом деле это не так. Выбор вида дисциплинарного взыскания (замечание или выговор) зависит только от тяжести проступка и остается за работодателем. Увольнение возможно только по тем основаниям, которые прямо указаны в Трудовом кодексе РФ. Например, работник может быть сразу же привлечен к дисциплинарной ответственности в виде увольнения за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (прогул или появление на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического либо иного токсического опьянения). Для медицинских работников особенно важно помнить, что разглашение охраняемой законом тайны также относится к грубому нарушению трудовых обязанностей, т.е. работник может быть уволен за разглашение врачебной тайны.

Еще одним традиционным заблуждением является признание дисциплинарным взысканием депремирование или снижение (снятие) стимулирующих надбавок. Эти меры материального характера не имеют ничего общего с применением дисциплинарного взыскания. Трудовой кодекс РФ, как указано выше, предусматривает только 3 вида дисциплинарных взысканий, указанный перечень является исчерпывающим. Иные взыскания (депремирование, снятие стимулирующих надбавок) могут предусматриваться локальными нормативными актами (например, начисление премии в связи с наличием дисциплинарного взыскания).

Наличие дисциплинарного взыскания (выговора или замечания) также может повлечь при совершении нового проступка увольнение «по статье». Здесь имеет место так называемая неоднократность, когда работник, имея неснятое дисциплинарное взыскание, совершает новый дисциплинарный проступок, и в этом случае работодатель *может* (но не обязан!) уволить работника.

Реализуя свое право выбора вида дисциплинарного взыскания, работодатель должен руководствоваться соблю-

дением общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности. Такими принципами являются справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. При выборе вида взыскания должны также учитываться его характер, обстоятельства и последствия его совершения, форма вины, личность работника, обстоятельства, смягчающие и отягчающие дисциплинарную ответственность [1]. Очень важно установить вину работника, которая зачастую действительно в его действиях не усматривается. Трудовой кодекс РФ не содержит ни дефиниции вины, ни презумпции вины или ее отсутствия. Традиционно дисциплинарная ответственность ставится в один ряд с уголовной и административной как равноправный вид юридической ответственности. Поэтому неудивительно, что и вина в трудовом праве также определяется через соотношение интеллектуального и волевого элементов [2]. Например, на заведующую отделением было наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора за непроведение оценки качества медицинской помощи на уровне структурного подразделения, порядок проведения которого был утвержден приказом главного врача. При рассмотрении искового заявления работника об оспаривании наложения дисциплинарного взыскания выяснилось, что заведующая отделением не была ознакомлена с приказом главного врача, устанавливающим порядок проведения такой оценки качества медицинской помощи на уровне структурного подразделения, а следовательно, не может быть привлечена к дисциплинарной ответственности за его неисполнение.

Процессуальная сторона наложения дисциплинарного взыскания имеет очень важное значение: практика знает случаи, когда приказ о наложении дисциплинарного взыскания отменялся по формальным основаниям, в связи с нарушением процедуры. Так, первым этапом дисциплинарного производства является обнаружение проступка, который должен быть выявлен не случайным лицом, а руководителем, которому непосредственно подчиняется работник (например, проступок врача должен обнаружить заведующий отделением и никак иначе). Обнаружение проступка важно прежде всего для отсчета срока (1 мес), в течение которого должно быть начато и окончено производство. Объективно возникает вопрос о том, как обнаружить отсутствие работника на рабочем месте, для того чтобы наложить дисциплинарное взыскание за прогул. Закон не устанавливает четких требований к процедуре такого обнаружения, но контроль за трудовой дисциплиной возложен прежде всего на кадровую службу, соответственно факт обнаружения отсутствия работника на рабочем месте должен устанавливаться совместно руководителем работника и сотрудниками кадровой службы. Сразу возникает вопрос: работник может отсутствовать по уважительным причинам (болезнь, дорожно-транспортное происшествие и другие обстоятельства). Обязан ли работодатель выяснять обстоятельства отсутствия работника? Да, это обязанность возложена как на работника (который предоставляет подтверждающие документы, например, о болезни ребенка, прорыве трубы и пр.), так и на работода-

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. № 256. 31.12.2001.

теля, который должен выяснить причину отсутствия работника на рабочем месте и только потом принимать решение о наложении дисциплинарного взыскания за отсутствие на рабочем месте².

После обнаружения проступка работодатель обязан затребовать у работника письменное объяснение по выявленным нарушениям. Предоставлять или не предоставлять объяснение – решение работника, но видится правильным использовать возможность изложить свои доводы и возражения по тем фактам, которые работодатель считает основанием для наложения дисциплинарного взыскания. Если дело дойдет до обжалования дисциплинарного взыскания в суде, объяснение работника будет иметь значение.

Часто работники считают, что способ избежать наложения дисциплинарного взыскания – уйти в отпуск или на больничный. Это путь в никуда, поскольку в период отсутствия работника срок дисциплинарного производства будет прерываться, и дисциплинарное взыскание рано или поздно будет наложено. Правильнее будет занять активную позицию и предоставить мотивированное объяснение, что может сыграть ключевую роль при оспаривании (или неналожении) дисциплинарного взыскания. Срок дачи объяснения по выявленному проступку – 2 рабочих дня. Факт отказа от объяснения работодатель обязан зафиксировать, так же как обязан зафиксировать факт запроса этого объяснения у работника. Как правило, составляется акт.

Завершающим этапом дисциплинарного производства является издание приказа работодателя о наложении дисциплинарного взыскания; с указанным приказом работник должен быть обязательно ознакомлен под роспись. Если работник отказывается знакомиться с приказом о наложении на него дисциплинарного взыскания, работодатель составляет акт об отказе от подписи и вправе направить приказ по любым подтвержденным каналам связи, включая почту.

Как было указано выше, срок дисциплинарного производства – 1 мес, при этом необходимо учесть, что привлечь к дисциплинарной ответственности можно не позднее 6 мес со дня совершения дисциплинарного проступка. Работник считается имеющим дисциплинарное взыскание в течение 1 года со дня его наложения, но работодатель вправе своим приказом снять взыскание в любой момент. Практика знает случаи, когда дисциплинарное взыскание снималось на следующий день после его наложения и являлось скорее мерой воспитательного характера... Зачастую работодатель хочет не столько наказать работника за проступок, сколько показать кто в доме хозяин.

Если работник не согласен с наложенным взысканием, он вправе обратиться в государственную инспекцию труда или в суд. Закон устанавливает достаточно сжатые сроки для подачи искового заявления: 3 мес, если оспаривается замечание или выговор, и 1 мес в случае наложения дисциплинарного взыскания в виде увольнения. При подготовке к судебному спору необходимо запросить у работодателя заверенные в установленном порядке все копии документов, связанных с наложением дисциплинарного взыскания. Доказывание соблюдения процедуры наложения дисциплинарного взыскания, а также целесообразность его наложения с учетом личности работника, его общего отношения к своим обязанностям, установленной вины возлагается на работодателя.

Отметим еще одну сложившуюся практику. В представлениях об устранении обстоятельств, способствовавших нарушению закона, выносимых прокурорами по результатам проверок, одним из требований часто является указание на необходимость привлечения виновных лиц к дисциплинарной ответственности [3]. И здесь необходимо вновь вспомнить о том, что привлечение к дисциплинарной ответственности – это право, а не обязанность работодателя, в связи с чем он не обязан безусловно привлекать к дисциплинарной ответственности только потому, что этого требует прокурор, судебная практика по таким делам достаточно устойчива³.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Мустафина-Бредихина Диана Мядхатовна (Diana M. Mustafina-Bredikhina) – кандидат юридических наук, юрист Российского общества неонатологов, старший преподаватель кафедры административного и финансового права ФГАОУ ВО РУДН, Москва, Российская Федерация

E-mail: diana-mus@yandex.ru

<https://orcid.org/0000-0003-3023-6631>

ЛИТЕРАТУРА

1. Рычева М.А. Дисциплинарное взыскание: как велит закон // Медицинский совет. 2013. № 5. С. 10–13.
2. Сатановская В.С. Трудовые споры, связанные с дисциплинарным взысканием // Право и правопорядок: вопросы теории и практики : сборник научных трудов / под общ. ред. С.Е. Туркулец, Е.В. Листопадовой. Хабаровск, 2018. С. 218–221.
3. Аргунова Ю.Н. Может ли главный врач больницы применить в отношении врача дисциплинарное взыскание по представлению прокурора? // Правовые вопросы в здравоохранении. 2016. № 1. С. 74–77.

REFERENCES

1. Rycheva M.A. Disciplinary action: as the law dictates. Meditsinskiy sovet [Medical Council]. 2013; (5): 10–3. (in Russian)
2. Satanovskaya V.S. Labor disputes related to disciplinary punishment. In: S. E. Turkulets, E. V. Listopadova (gen. ed.). Law and Order: Questions of Theory and Practice. Collection of scientific papers. Khabarovsk, 2018: 218–21. (in Russian)
3. Argunova Yu.N. Can the chief doctor of the hospital apply a disciplinary penalty against the doctor on the recommendation of the prosecutor? Pravovie voprosy v zdravookhraneni [Legal Issues in Health Care]. 2016; (1): 74–7. (in Russian)

² См. постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

³ См. постановление Верховного Суда РФ от 30.10.2017 № 30-АД17-2 // Официальный сайт Верховного Суда Российской Федерации: www.vsrif.ru (дата обращения: 17.05.2021).

Стандартизированный эпиднадзор инфекций кровотока, ассоциированных с функционированием центрального катетера (CLABSI): консенсус в отношении новых критериев в Нидерландах^{*, **}

Хейтинг И.Э.¹, Антониус Т.А.Дж.¹, Тостманн А.², де Боде В.П.¹, Хогевен М.¹ и Хопман Дж.³ от имени Рабочей группы по неонатальным инфекционным заболеваниям Секции неонатологии Голландского педиатрического общества

- ¹ Отдел педиатрии, отделение неонатологии, Детская больница Амалии, Медицинский центр Университета Радбауд, Институт медицинских наук Радбауд, 804, Герт Грутеплейн Зюйд 10 6525GA Неймеген, Нидерланды
- ² Подразделение гигиены и инфекционного контроля, Отделение медицинской микробиологии, Центр инфекционных заболеваний, Медицинский центр Университета Радбауд, Неймеген, Нидерланды
- ³ Отдел качества и безопасности, Отделение медицинской микробиологии, Центр инфекционных заболеваний Радбауд, Медицинский центр Университета Радбауд, Неймеген, Нидерланды

Введение. Инфекции кровотока, ассоциированные с функционированием центрального катетера (CLABSI), являются основным фокусом внимания в вопросах инициатив по предотвращению и контролю инфекций в неонатологии. Стандартизированный эпиднадзор за CLABSI у новорожденных позволяет проводить сравнения внутри и между учреждениями, что может способствовать повышению качества помощи. На сегодня в Нидерландах национальная система регистрации CLABSI в неонатологии отсутствует, и для локального мониторинга показателей заболеваемости CLABSI используется несколько критериев. Для достижения стандартизированного эпиднадзора по CLABSI было организовано консенсусное обсуждение в отношении общенациональных критериев неонатального эпиднадзора (SC) по CLABSI.

Методы. Модифицированная процедура консенсуса Делфи для разработки общенациональных критериев неонатального эпиднадзора CLABSI была проведена с января 2016 г. по январь 2017 г. в Нидерландах. Экспертная комиссия была сформирована членами Рабочей группы по неонатальным инфекционным заболеваниям Секции неонатологии Голландского педиатрического общества. Процедура консенсуса состояла из 3 заседаний экспертных комиссий.

Результаты. Группа экспертов достигла консенсуса по голландским неонатальным критериям эпиднадзора CLABSI. Неонатальная CLABSI определяется как инфекция кровотока, возникающая более чем через 72 ч после рождения, связанная с установленным центральным венозным или артериальным катетером

* © The Author(s), 2021.

** Данная статья находится в открытом доступе в соответствии с условиями лицензии Creative Commons «С указанием авторства» (CC BY). Использование, распространение или воспроизведение разрешено при условии, что первый автор(-ы) и владелец(-цы) авторских прав цитируются как обладатели авторских прав оригинальной публикации в данном журнале в соответствии с принятой академической практикой. Не допускается ее использование, распространение или воспроизведение при несоответствии перечисленным условиям.