



**ЭЛКОД**  
энергия верных решений

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

**2023**

[www.elcode.ru](http://www.elcode.ru)

**Тематический семинар-тренинг КонсультантПлюс**

# Дисциплина труда: от поощрения до взыскания

Ведет семинар-тренинг: **Рязанцева Вера Владимировна**

Материалы подготовлены  
с использованием системы КонсультантПлюс



**КонсультантПлюс**  
надежная правовая поддержка

## 1. ПВТР – правила внутреннего трудового распорядка

### Статья 8 ТК РФ

Работодатели... принимают [ЛНА]... содержащие нормы трудового права... в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством... коллективными договорами, соглашениями.

...

Нормы [ЛНА]... ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством... коллективным договором, соглашениями... не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

В случаях, предусмотренных [ТК РФ]... другими федеральными законами и иными [НПА РФ]... коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии [ЛНА]... учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа). Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие [ЛНА]... по согласованию с представительным органом работников.

...

...[ЛНА]... принятые без соблюдения... порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство... коллективный договор, соглашения.

### Статья 22 ТК РФ

Работодатель имеет право:  
принимать [ЛНА]...

.....

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

### Статья 68 ТК РФ

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с [ПВТР]... иными [ЛНА]... непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

### Статья 20 ТК РФ

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются... органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами... в порядке, установленном [ТК РФ]... другими федеральными законами и иными [НПА]... [РФ]... субъектов Российской Федерации... органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и [ЛНА]...

### Федеральный закон от 08.02.1998 N 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью"

#### Статья 33

2. К компетенции общего собрания участников общества относятся:

8) утверждение (принятие) документов, регулирующих внутреннюю деятельность общества (внутренних документов общества);

### Федеральный закон от 26.12.1995 N 208-ФЗ "Об акционерных обществах"

#### Статья 48

1. К компетенции общего собрания акционеров относятся:

19) утверждение внутренних документов, регулирующих деятельность органов общества;

### **Статья 69**

Единоличный исполнительный орган общества (директор, генеральный директор) без доверенности действует от имени общества, в том числе... утверждает штаты, издает приказы и дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками общества.

### **Постановление ФАС Северо-Западного округа от 21.01.2013 N А56-72647/2011**

В соответствии с пунктами...устава Общества в полномочия совета директоров и правления входит утверждение внутренних документов Общества, отнесенных к их компетенции согласно перечню... утвержденному общим собранием участников.

Оценив указанный перечень, суд... установил, что положение об оплате, стимулировании труда и социальным выплатам, а также о премировании не поименованы в указанном перечне, и пришел к обоснованному выводу, что в соответствии с положениями [пп. 8 п. 2 ст. 33 Закона N 14-ФЗ]... утверждение внутренних документов, регламентирующих указанные вопросы, относится к компетенции общего собрания участников Общества и решение правления Общества от 28.03.2011 принято с нарушением компетенции.

### **Апелляционное определение Пермского краевого суда от 25.03.2013 N 33-2746**

Суд первой инстанции со ссылкой на положения ст. ст. 33, 40 [Закона N14-ФЗ]... Устава Общества, ст. 8 ТК РФ пришел к обоснованному выводу о том, что к документам, регулирующим внутреннюю деятельность Общества, относятся не только документы, касающиеся сугубо производственной и хозяйственной деятельности Общества, но и документы, регулирующие отношения между работодателем и работниками Общества, то есть [ЛНА]... содержащие нормы трудового права, из чего следует, что утверждение штатного расписания, как [ЛНА]... относится к компетенции общего собрания участников Общества.

Таким образом, довод истицы о том, что оклад генерального директора должен определяться... в соответствии со штатным расписанием, утвержденным [самим генеральным директором]... не может быть принят во внимание и обоснованно отвергнут судом первой инстанции.

### **Постановление Восьмого арбитражного апелляционного суда от 28.12.2011 N А46-9415/2011 (Постановлением ФАС Западно-Сибирского округа от 04.06.2012 N 46-9415/2011 отказано в пересмотре)**

...протоколом общего собрания участников... от 13.01.2004...установлено, что сроки и сумма премий и других выплат сверх заработной платы согласуются участниками общества.

На собрании участников ООО... 30.05.2011 присутствовал только один участник, одновременно являющийся его директором. Следовательно, отсутствуют основания полагать исключенным порядок выплат сверх заработной платы, установленный 13.01.04 высшим органом управления ООО...

Таким образом, решение общего собрания участников общества... в части принятия решения по шестому вопросу: утвердить новую редакцию положения о премировании ООО... предложенную единственным исполнительным органом, является недействительным как принятое с существенными нарушениями положений [Закона N14-ФЗ]...

### **Постановление Восемнадцатого арбитражного апелляционного суда от 29.07.2014 N 18АП-6866/2014**

Довод... о том, что [руководитель]... не мог руководствоваться Положением о премировании... поскольку оно не было утверждено общим собранием участников общества... подлежит отклонению.

Согласно [пп. 8 п. 2 ст. 33 Закона N14-ФЗ]... к компетенции общего собрания участников общества относится утверждение (принятие) документов, регулирующих внутреннюю деятельность общества (внутренних документов общества). При этом данный вопрос может быть отнесен к компетенции иных органов управления обществом.

Положение об оплате труда и премировании... в установленном законом порядке не оспорено. При этом суд принимает во внимание, что применение мер поощрения к работникам в соответствии с [п. 3 ст. 40 Закона N14-ФЗ и]... уставом ООО...отнесено к исключительной компетенции директора общества.

### **Статья 190 ТК РФ**

[ПВТР]... утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [ст. 372 ТК РФ]... для принятия... [ЛНА]....

## Статья 372 ТК РФ

Работодатель... перед принятием решения направляет проект [ЛНА]... и обоснование по нему в [профсоюз]...

[Профсоюз]... не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта [ЛНА]... направляет работодателю мотивированное мнение по [нему]... в письменной форме.

... если мотивированное мнение [профсоюза]... не содержит согласия с проектом [ЛНА]... либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести... консультации с [профсоюзом]... в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять [ЛНА]... который может быть обжалован [профсоюзом]... в...[ГИТ]... или в суд. [Профсоюз]... также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора...

[ГИТ]... при получении жалобы (заявления) [профсоюза]... обязана... провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного [ЛНА]...

## "ГОСТ Р 7.0.97-2016. Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов" (утв. Приказом Росстандарта от 08.12.2016 N 2004-ст)

5.16 Гриф утверждения проставляется на документе в случае его утверждения должностным лицом, распорядительным документом (постановлением, решением, приказом, распоряжением) или решением коллегиального органа.

Гриф утверждения размещается в правом верхнем углу первого листа документа. Строки реквизита выравниваются по левому краю или центруются относительно самой длинной строки.

При утверждении документа должностным лицом гриф утверждения состоит из слова УТВЕРЖДАЮ, наименования должности лица, утверждающего документ, его подписи, инициалов, фамилии и даты утверждения.

### Пример

УТВЕРЖДАЮ	
Руководитель Федерального архивного агентства	
Подпись	И.О. Фамилия
Дата	

При утверждении документа распорядительным документом гриф утверждения состоит из слова УТВЕРЖДЕН (УТВЕРЖДЕНА, УТВЕРЖДЕНЫ или УТВЕРЖДЕНО), согласованного с наименованием вида утверждаемого документа, наименования распорядительного документа в творительном падеже, его даты, номера.

### Пример

(Регламент)	УТВЕРЖДЕН приказом АО "Профиль" от 5 апреля 2016 г. N 82
или	
(Правила)	УТВЕРЖДЕНЫ приказом АО "Профиль" от 6 апреля 2016 г. N 83



Подпись

И.О. Фамилия

При подписании документа лицом, исполняющим обязанности руководителя, подпись оформляется с указанием статуса должностного лица в соответствии с приказом (распоряжением).

Пример –

И.о. генерального директора  
или:

Подпись

И.О. Фамилия

Исполняющий обязанности  
генерального директора

Подпись

И.О. Фамилия

При подписании документа лицом, имеющим право подписи в случае временного отсутствия руководителя, исправления в наименование должности и расшифровку фамилии уже подготовленного и согласованного проекта документа вносятся от руки или с использованием соответствующих штампов. Не допускается ставить косую черту, надпись "за" перед наименованием должности лица в подписи, если документ подписывает иное должностное лицо.

### **Определение Самарского областного суда от 30.07.2012 N 33-6996**

...17.10.2011 г. сторонами был заключен трудовой договор...

07.02.2012 г. приказом... генерального директора... был привлечен к дисциплинарной ответственности за ненадлежащее исполнение должностной инструкции... в период с октября 2011 года по декабрь 2011 года...

...должностная инструкция... была утверждена генеральным директором... в 2012 году, [Работник]... ознакомлен с ней только 23.01.2012 г...

Таким образом, при применении дисциплинарного взыскания в виде выговора работодатель не мог руководствоваться должностной инструкцией, поскольку при заключении трудового договора истец не был с ней ознакомлен, его должностные обязанности не установлены.

При таких обстоятельствах, суд пришел к правильному выводу о незаконности применения... дисциплинарного взыскания в виде выговора...

### **Определение Приморского краевого суда от 02.07.2014 N 33-5647**

В связи с тем, что основанием для... издания приказа о применении к истцу дисциплинарного взыскания... послужило невыполнение истцом определенных должностных обязанностей... суд с учетом требований [ст. 68 ТК РФ]... проверил исполнение ответчиком обязанности по ознакомлению истца с должностной инструкцией, устанавливающей такие обязанности.

... если работник не ознакомлен с должностной инструкцией либо иным [ЛНА]... устанавливающим его трудовые обязанности, то определить круг его трудовых обязанностей и, соответственно, ненадлежащее их исполнение не представляется возможным.

Так как в ходе рассмотрения дела представитель ответчика не подтвердил исполнение этой обязанности при приеме истца на работу, сделанный судом вывод о незаконности приказов о применении к истцу дисциплинарного взыскания за ненадлежащее исполнения должностных обязанностей... является обоснованным.

### **Решение Бежицкого районного суда города Брянска от 03.09.2014 N2-2276/2014~М-1929/2014**

Перечень должностных обязанностей и прав [работника] установлен должностной инструкцией...

...основанием для наложения дисциплинарного взыскания явилось заключение служебной проверки...из которого следует, что [работником]... превышены полномочия и нарушен порядок, установленный в ООО... при постановке транспортного средства в ремонт на СТО.

... объявлен выговор, вменено нарушение приказа генерального директора...

Согласно ст. 22 ТК РФ работодатель обязан знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Из указанной нормы закона следует, что не ознакомление под роспись с любыми локальными документами, непосредственно затрагивающим трудовые права и свободы работника, освобождает его от обязанности их соблюдать в силу фактической неосведомленности о них.

### **Апелляционное определение Воронежского областного суда от 03.07.2014 N 33-3477/2014**

Суд первой инстанции правомерно сделал вывод, что работодателем не была выполнена предусмотренная ст. 22 ТК РФ обязанность ознакомить работника... с [ЛНА]... непосредственно связанными с ее трудовой деятельностью...

При таких обстоятельствах факт ненадлежащего ведения... журналов не может быть расценен как виновное поведение работника, а, значит, не может являться основанием для применения мер дисциплинарной ответственности.

### **Определение Санкт-Петербургского городского суда от 23.08.2010 N 11564**

... трудовой договор с истцом не заключался, с должностной инструкцией и Правилами внутреннего трудового распорядка при приеме на работу его не знакомили, график работы истца не был определен...

Вместе с тем, в силу положений ст. 57 ТК РФ режим рабочего времени и времени отдыха указывается в трудовом договоре только в случае, если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у работодателя.

...режим работы ООО... с 9-00 ч. до 18-00 часов при пятидневной рабочей неделе, о чем истец не мог не знать, состоя с ответчиком в трудовых отношениях с 3.06.2002 г. Доказательств, подтверждающих, что истцу был установлен иной режим работы, суду представлено не было, оплата работы истца производилась исходя из продолжительности рабочего времени восемь часов при пятидневной рабочей неделе...

### **Статья 5.27 КоАП РФ**

1. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права...

### **Постановление Верховного суда Республики Калмыкия от 03.07.2014 N 4А-38/14**

В ходе... проверки были выявлены нарушения трудового законодательства ... выразившиеся в том, что при приеме на работу часть работников не была ознакомлена под роспись с [ЛНА]... Общества...

Действия ООО... правильно квалифицированы по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

### **Решение Московского областного суда по делу N 21-135/14**

... в ходе плановой выездной проверки соблюдения трудового законодательства... выявлены следующие нарушения законодательства о труде...

в нарушение требований части 3 ст. 68 ТК РФ... не обеспечено ознакомление под роспись с [ПВТР]... По факту выявленных нарушений... должностное лицо привлечено к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

### **Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 08.10.2012 N 33-8369/2012**

В материалах дела отсутствует подлинник должностной инструкции главного бухгалтера... либо надлежащим образом заверенная копия. Согласно п. 7 ст. 67 ГПК РФ суд не может считать доказанными обстоятельства, подтвержденные только копией документа..., если утрачен или не передан суду оригинал документа. В рамках рассматриваемого дела истец и ее представитель настаивали на том, что с должностной инструкцией... ее никогда не знакомили, ее подпись на ксерокопии документа перенесена с другого документа. При таких обстоятельствах, судебная коллегия считает, что отсутствию подлинника документа, не позволяло суду установить факт существования такого документа, ознакомления истца с должностной инструкцией и неисполнения ее положений работником.

### **Апелляционное определение Воронежского областного суда от 03.07.2014 N 33-3477/2014**

Обязательность ведения... журналов также предусмотрена Положением об отделе...

Факт ознакомления с Положением истец отрицала.

Представленная ответчиком суду копия листа ознакомления с Положением, содержащая подпись от имени Б.Н.А., при условии отсутствия подлинника документа судом с учетом положений ч. 7 ст. 67 ГПК РФ обоснованно не расценена как доказательство, бесспорно подтверждающее доводы ответчика об ознакомлении Б.Н.А. с Положением, поскольку, невозможно установить подлинное содержание оригинала документа, в том числе с помощью других доказательств.

### **Статья 189 ТК РФ**

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка – [ЛНА]... регламентирующий в соответствии с... [ТК РФ]... 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.

#### **Решение Московского городского суда от 24.04.2014 N 7-2183/14**

То обстоятельство, что в [ПВТР]... не значатся 6 и 8 января как новогодние каникулы, не свидетельствует о нарушении ЗАО... установленных государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, так как не повлияло на трудовые отношения, связанные с реализацией предусмотренных трудовым законодательством прав граждан, включая и их право на охрану труда. Указанные дни являются новогодними каникулами в соответствии с положениями ст. 112 ТК РФ, которые не могут быть изменены [ЛНА]...

#### **Письмо Роструда от 15.05.2015 N 1168-6-1**

Работодатель самостоятельно разрабатывает проект ПВТР, исходя из оценки целесообразности включения в него тех или иных норм. Он также самостоятельно определяет необходимость конкретизации положений законодательства посредством локального правового регулирования отношений с работниками.

На основании вышеизложенного полагаем, что включение в ПВТР пункта о праздничных днях является правом работодателя, а не обязанностью, что подтверждается судебной практикой (решение Мосгорсуда от 16.10.2014 по делу N 7-3914/2014).

#### **Статья 189 ТК РФ**

[ПВТР] – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с... [ТК РФ]... ответственность сторон трудового договора...

#### **Решение Московского городского суда от 18.06.2015 N 7-5187/2015**

По результатам проверки выявлено, что в нарушение ч. 4 ст. 189 ТК РФ в [ПВТР]... не регламентированы основные права и ответственность сторон трудового договора. Действия ООО... квалифицированы по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ. Пункт 7.2 [ПВТР]... в силу которого не урегулированные вопросы организации труда и внутреннего трудового распорядка разрешаются в соответствии с положениями ТК РФ, не свидетельствует об исполнении ООО... требований ст. 189 ТК РФ.

Наличие такого положения в [ПВТР]... а равно, как и наличие в самом ТК РФ положений об основных права и обязанностей сторон трудового договора, не освобождает ООО... от обязанности предусматривать основные права и обязанности сторон трудового договора в своем локальном акте.

#### **Решение Московского городского суда от 18.02.2015 N 7-1299**

... в результате проведенной... Государственной инспекцией труда... проверки... были выявлены нарушения... норм Трудового Кодекса РФ, а именно:

в нарушение требований ст. 189 ТК РФ в [ПВТР]... не установлена ответственность сторон трудового договора, а именно ответственность работодателя, материальная ответственность работников;

в нарушение требований ст. 189 ТК РФ в [ПВТР]... не регламентированы права и обязанности сторон трудового договора;

... действия должностного лица - генерального директора ООО... образуют состав административного правонарушения предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

#### **Апелляционное определение Пермского краевого суда от 01.10.2014 N 33-8841**

По результатам проверки государственным инспектором труда... составлен акт проверки... согласно которому... в нарушение требований ч. 4 ст. 189 ТК РФ в правилах внутреннего трудового распорядка отсутствует раздел об ответственности сторон трудового договора.

...суд обоснованно не усмотрел оснований для отмены оспариваемого предписания и акта проверки...

#### **Статья 81 ТК РФ**

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула...

б) появления работника на работе... в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей...

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

### **Статья 194 ТК РФ**

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе...

### **Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2**

49. 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... обязанностей, которое могло

### **Статья 236 ТК РФ**

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере .....

### **Решение Московского городского суда от 18.11.2014 N 7-4467/2014**

...ст. 189 ТК РФ не содержит обязательный перечень мер поощрения, подлежащих включению работодателем в [ПВТР]... как и не содержит запрета на общие указания в правилах на возможность поощрения работников с отсылкой к специальному нормативному акту работодателя.

Таким образом, отсутствие или наличие в [ПВТР]... применяемых... мер поощрения само по себе не является нарушением трудового законодательства, поскольку не сопряжено с какими-либо неблагоприятными для работников последствиями, и не ущемляет трудовых прав работников.

Помимо этого, ст. 189 ТК РФ не предусматривает обязанности работодателя конкретизировать материальную ответственность сторон трудового договора в [ПВТР]... поскольку, в силу ст. 232 ТК РФ указанные положения содержатся в заключаемом с работником в трудовом договоре и Договоре о материальной ответственности.

Учитывая, что материалами дела подтверждено наличие в [ПВТР]... раздела... "Оплата труда", в котором имеется отсылка на Положение о системе компенсаций... а также заключенных с работниками общества договоров о полной коллективной и индивидуальной материальной ответственности, прописывающих условия такой ответственности, а также внесение таких условий в трудовые договоры... вывод... инспектора труда... о нарушении ст. 189 ТК... выразившееся в отсутствии в [ПВТР]... мер поощрения, регламентации ответственности сторон трудового договора... является неправомерным.

### **Решение Московского городского суда от 16.10.2014 N 7-3914/2014**

... в [ст. 189 ТК РФ]... имеется перечень вопросов, регулируемых [ПВТР].... Однако... отсутствуют требования о конкретном указании в [ПВТР]... перечня нерабочих праздничных дней, установленных ч. 1 ст. 112 ТК РФ.

Кроме того, в [ПВТР]... имеется раздел 2 "Основные права и обязанности работников", в соответствии с [которым]... работник имеет право на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых отпусков.

А потому, то обстоятельство, что в [ПВТР]... не указаны нерабочие праздничные дни, установленные ТК РФ, в качестве официальных праздников на всей территории [РФ]... не является нарушением... норм действующего [трудового] законодательства...

Перечень нерабочих праздничных дней, установленных нормами ТК РФ, не требует дополнительного закрепления в [ПВТР]...

### **Решение Московского городского суда от 04.09.2014 N 7-7501/2014**

... в [ПВТР]...

- в нарушение ч. 4 ст. 189 ТК РФ не установлена ответственность сторон трудового договора (материальная ответственность);

... в [ст. 189 ТК РФ]... имеется перечень вопросов, регулируемых [ПВТР]... Однако [в ней]... отсутствуют требования о конкретном содержании пунктов [ПВТР]... регулирующих вопросы материальной ответственности.

В [ПВТР]... действующих на момент проведения проверки, имеется раздел... "Ответственность за нарушение трудовой дисциплины". В соответствии с 11.8 указанного раздела Правил, иные виды ответственности применяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

А потому, то обстоятельство, что в [ПВТР]... не отражены положения о материальной ответственности, не свидетельствует... о нарушении... гарантий трудовых прав и свобод граждан, так как регулирование вопросов о материальной ответственности нормами ТК РФ и нормативными актами Правительства [РФ]... не требует дополнительного закрепления в...[ПВТР]...

При таком положении требования ст. 189 ТК...не нарушены.

## **Статья 21 ТК РФ**

Работник обязан:

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

соблюдать [ПВТР]...

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

## **Статья 22 ТК РФ**

Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство...[ЛНА]... условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные [ТК РФ]... коллективным договором... [ПВТР].. трудовыми договорами;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

### **Апелляционное определение Брянского областного суда от 01.07.2014 N 33-2176/2014**

Приказом...к [работнику]... за несоблюдение действующих [ПВТР]... в использовании значительной части рабочего времени (1 - 1,5 часов в день) для курения и игнорировании неоднократных устных замечаний руководителя по данному нарушению, объявлено замечание.

Правилами поведения сотрудников... предусмотрено, что работнику разрешено курение только во время отдыха в специально отведенном месте. Факт курения истцом в рабочее время подтверждается материалами дела и им не оспаривается. Данное поведение истца суд обоснованно расценил как нарушение [ПВТР]... что давало работодателю основание для применения дисциплинарного взыскания в виде замечания. Ссылки истца на то, что в течение рабочей смены должны быть часы отдыха помимо обеденного перерыва необоснованны и не вытекают из [ПВТР]...



### **Пример**

Найти в образец заполнения правил внутреннего трудового распорядка

*Как найти*

- В Быстром поиске набрать – **ПВТР**
- Или
- обратить внимание, что находимся в списке всех материалов «Путеводителя по кадровым вопросам»
- в строке «Поиска по списку» набрать – **ПВТР**
- перейти в «Путеводитель по кадровым вопросам. Образцы заполнения форм документов»
- перейти по ссылке в образец заполнения правил внутреннего трудового распорядка
- пролистать образец заполнения

также можно воспользоваться Конструктором договоров и составить ПВТР для своей организации

- в Стартовой странице перейти по вкладке Конструктор договоров
- выбрать ПВТР
- выбрать необходимые положения ПВТР для своей организации

УТВЕРЖДЕНЫ  
приказом  
ООО "Дизайн бюро"  
от 24.04.2023 N 8-о

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации  
ООО "Дизайн бюро" от 21.04.2023 учтено.

**Примечание:**

*Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его наличии) в установленном порядке (ч. 1 ст. 190, ст. 372 ТК РФ).*

*Если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не учтено, то правила внутреннего трудового распорядка не подлежат применению (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).*

**Правила внутреннего трудового распорядка  
общества с ограниченной ответственностью "Дизайн бюро"  
(ООО "Дизайн бюро")**

г. Энск, 2023 г.

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом и регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности работника и работодателя, режим рабочего времени и времени отдыха, порядок поощрения работников, ответственность работодателя и ответственность работника, включая меры дисциплинарного взыскания, применяемые к работнику, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в обществе с ограниченной ответственностью "Дизайн бюро" (далее - Общество или работодатель).

**Примечание:**

*Нормативно не установлено, какие разделы должны содержать правила внутреннего трудового распорядка и какие именно положения нужно включать в каждый из разделов. Во избежание административной ответственности работодатель должен внести в этот локальный нормативный акт такие положения, которые отвечают требованиям ч. 4 ст. 189 ТК РФ. Они могут быть сформулированы на основе Трудового кодекса РФ. Например, для того чтобы выполнить требование ч. 4 ст. 189 ТК РФ о том, что правила внутреннего трудового распорядка должны регламентировать порядок приема работников, работодатель может отразить в них положения Трудового кодекса РФ о приеме работников на работу, например, содержащиеся в ст. ст. 61, 65, 70 ТК РФ.*

**1. Порядок приема работников**

1.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, который заключается в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

1.2. До подписания трудового договора работодатель знакомит работника под подпись с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

1.3. При заключении трудового договора претендент на работу обязан предъявить работодателю (если иное не установлено Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами):

1.3.1. Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность).

1.3.2. Трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые.

1.3.3. Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (за исключением случая, когда претендент поступает на работу впервые и не имеет открытого индивидуального лицевого счета).

1.3.4. Документы воинского учета, если на работу поступает военнообязанный или лицо, подлежащее призыву на военную службу.

1.3.5. Документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний, если работник поступает на работу, которая требует соответствующих специальных знаний или специальной подготовки.

1.3.6. Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в установленном порядке и по установленной форме, если лицо поступает на работу, связанную с деятельностью, для которой в соответствии с федеральным законом не допускаются лица, имеющие (имевшие) судимость, подвергавшиеся (подвергавшиеся) уголовному преследованию.

1.3.7. Справку о том, является или не является претендент на работу подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, выданную в установленном порядке и по установленной форме, если лицо поступает на работу, связанную с деятельностью, для которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые такому административному наказанию, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

1.3.8. Справку о характере и условиях труда по основному месту работы - при приеме на работу по совместительству с вредными и (или) опасными условиями труда.

1.3.9. Дополнительные документы с учетом специфики работы, если это предусмотрено Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

1.4. Если претендент на работу в течение двух лет, предшествующих поступлению на работу в Общество, замещал должность государственной или муниципальной службы, которая включена в перечень, установленный нормативными правовыми актами РФ, то он обязан сообщить работодателю сведения о последнем месте службы.

1.5. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, претендент на работу проходит за счет средств работодателя обязательный предварительный (при поступлении на работу) медицинский осмотр.

1.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника, которое устанавливается для того, чтобы проверить, соответствует работник поручаемой работе или нет.

1.6.1. Если в трудовом договоре отсутствует условие об испытании, то работник считается принятым на работу без испытания.

При фактическом допуске работника к работе без оформления письменного трудового договора условие об испытании может быть включено в текст трудового договора, только если до начала работы такое условие работник и работодатель оформили в виде отдельного соглашения.

1.6.2. Во время испытания на работника распространяются все нормы трудового законодательства, коллективного договора, соглашений и локальных нормативных актов.

1.6.3. Срок испытания для работника не может превышать трех месяцев, а для руководителя организации и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

1.6.3.1. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

1.6.4. Условие трудового договора об испытании не применяется, если работнику в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами нельзя устанавливать испытание при приеме.

1.7. Работодатель заключает трудовые договоры с работником на неопределенный срок, а в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, - срочный трудовой договор. Срочный трудовой договор заключается на срок не более пяти лет, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

1.7.1. Если заключается срочный трудовой договор, то в него обязательно включается условие о сроке его действия и обстоятельствах (причинах), послуживших основанием для его заключения в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом.

Если в трудовом договоре условие о сроке его действия отсутствует, то трудовой договор заключен на неопределенный срок.

1.8. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр - для работника, другой - для работодателя. На экземпляре трудового договора работодателя работник ставит свою подпись о получении экземпляра трудового договора.

1.8.1. Трудовой договор, не оформленный письменно, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. В этом случае работодатель должен оформить письменный трудовой договор в течение трех рабочих дней со дня фактического допуска работника к работе.

1.8.2. Запрещается фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя (его уполномоченного на это представителя).

Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель (его уполномоченный на это представитель) отказывается заключить трудовой договор с этим физическим лицом, работодатель оплачивает ему фактически отработанное им время (выполненную работу).

Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

1.9. Претендент на работу, который в течение двух лет до поступления на работу в Общество замещал должности государственной (муниципальной) службы (перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами РФ) и при этом в его должностные (служебные) обязанности входили отдельные функции государственного управления Обществом, может быть принят на работу в Общество только после получения в установленном порядке согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных (муниципальных) служащих и урегулированию конфликта интересов.

1.10. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

1.10.1. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работ-

ник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления такого договора в силу.

1.10.2. Если работник не приступил к работе в день начала работы, работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

1.11. На основании заключенного трудового договора издается приказ (распоряжение) о приеме работника на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель выдает ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

1.12. Трудовые книжки ведутся работодателем на каждого работника, проработавшего свыше пяти дней в Обществе, если эта работа является для работников основной, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3, 8 ст. 2 Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ.

1.13. Работодатель в десятидневный срок после заключения трудового договора с работником, который в предшествующие два года занимал должности государственной (муниципальной) службы (перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами РФ), в установленном порядке сообщает по последнему месту службы этого работника о заключении с ним трудового договора.

## **2. Порядок увольнения работников**

2.1. Прекращение трудового договора регулируется гл. 13 ТК РФ и производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С ним работник должен быть ознакомлен под подпись. Если работник отказывается от ознакомления или приказ невозможно довести до его сведения, на приказе делается соответствующая запись.

2.2.1. Если увольнение работника является дисциплинарным взысканием, то приказ работодателя об увольнении должен быть объявлен этому работнику под подпись в течение трех рабочих дней (не считая времени отсутствия работника на работе). Если работник отказывается ознакомиться с приказом под подпись, на приказе делается соответствующая запись и составляется соответствующий акт.

2.3. Выдача трудовой книжки (предоставление сведений о трудовой деятельности у работодателя), выдача заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, запись в трудовую книжку (внесение информации в сведения о трудовой деятельности) производятся в соответствии с ч. 4 - 6 ст. 84.1 ТК РФ.

Порядок направления работником по адресу электронной почты работодателя обращения о выдаче сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случае, когда работник, на которого в соответствии с законодательством не ведется трудовая книжка, не получил указанные сведения после увольнения, установлен п. п. 37, 38 Положения об документообороте ООО "Дизайн бюро", утвержденного Приказом от 14.04.2023 N 5-о.

Трудовые книжки (дубликаты трудовых книжек), не полученные работниками при увольнении, работодатель хранит до востребования в соответствии с требованиями к их хранению, установленными законодательством РФ об архивном деле.

2.4. В день увольнения работнику выплачиваются все суммы, причитающиеся от работодателя и не оспариваемые работодателем. Если в этот день работник отсутствовал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее дня, следующего за днем предъявления уволенным работником требования о расчете.

2.5. При увольнении работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовой функции.

Для этого работник оформляет обходной лист, форма которого утверждается генеральным директором Общества.

Отказ работника частично или полностью оформить обходной лист не является препятствием для увольнения этого работника. Но в случае недостачи работодатель вправе привлечь уволенного работника к ответственности в установленном законом порядке.

### **3. Основные права работников**

3.1. Работник имеет право на:

3.1.1. Заключение, изменение, расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.2. Предоставление ему работы, предусмотренной трудовым договором.

3.1.3. Рабочее место, которое соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

3.1.5. Отдых, который обеспечивается установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

3.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав по законодательству о специальной оценке условий труда.

3.1.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.8. Объединение, включая право создавать профсоюзы и вступать в них.

3.1.9. Участие в управлении Обществом в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором.

3.1.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также получение информации о выполнении коллективного договора, соглашений.

3.1.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

3.1.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.13. Возмещение вреда, причиненного ему из-за исполнения трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.1.15. Предоставление предусмотренных Трудовым кодексом РФ гарантий при прохождении диспансеризации.

3.1.16. Иные права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором, коллективным договором и соглашениями.

### **4. Основные обязанности работника**

4.1. Работник обязан:

4.1.1. Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

4.1.2. Соблюдать настоящие правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты работодателя.

4.1.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

4.1.4. Выполнять установленные нормы труда.

4.1.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

4.1.6. Бережно относиться к имуществу работодателя, других работников, а также к имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества.

4.1.7. Немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной работнику ситуации, которая угрожает жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

4.1.8. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

4.1.9. Проходить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

4.1.10. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

4.1.11. Поддерживать свое рабочее место в порядке и чистоте.

4.1.12. Соблюдать установленный работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей.

4.1.13. Вести себя вежливо и не допускать:

- 1) грубого поведения;
- 2) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- 3) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

4.1.14. Соблюдать запрет работодателя на использование в личных целях инструментов, приспособлений, техники, оборудования, документации и иных средств, в том числе сети Интернет, предоставленных работодателем работнику для исполнения трудовых обязанностей.

4.1.15. Соблюдать запрет работодателя на использование рабочего времени для решения вопросов личного характера, в том числе для личных телефонных разговоров, компьютерных игр, чтения книг, газет, иной литературы, не связанной с трудовой деятельностью работника.

4.1.16. Соблюдать запрет работодателя на курение в помещениях офиса вне оборудованных зон, предназначенных для этих целей.

4.1.17. Соблюдать запрет работодателя на употребление в рабочее время алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ.

4.1.18. Соблюдать правила внешнего вида, установленные работодателем.

4.1.19. Соблюдать действующий у работодателя контрольно-пропускной режим.

4.1.20. В случае невыхода на работу в связи с временной нетрудоспособностью или по иной причине известить о причинах невыхода непосредственного руководителя любым доступным способом (по телефону, по электронной почте, иным способом).

4.1.21. Представить справку медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

4.1.22. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором, коллективным договором и соглашениями.

## **5. Основные права работодателя**

5.1. Работодатель имеет право:

5.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

5.1.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

5.1.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

5.1.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу работодателя, работников, к имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя и по которому работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, соблюдения настоящих Правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда.

5.1.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

5.1.6. Принимать локальные нормативные акты и требовать от работников их соблюдения, в том числе требовать от работников соблюдения запретов на:

- 1) использование в личных целях инструментов, приспособлений, техники, оборудования, документации и иных средств, в том числе сети Интернет, предоставленных работодателем работнику для исполнения трудовых обязанностей;
- 2) использование рабочего времени для решения вопросов личного характера, в том числе для личных телефонных разговоров, компьютерных игр, чтения книг, газет, иной литературы, не связанной с трудовой деятельностью работника;
- 3) курение в помещениях офиса, вне оборудованных зон, предназначенных для этих целей;
- 4) употребление в рабочее время алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ.

5.1.7. Требовать от работника поддерживать свое рабочее место в порядке и чистоте, соблюдать контрольно-пропускной режим.

5.1.8. Требовать от работника вежливого поведения и не допускать:

- 1) грубого поведения;
- 2) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- 3) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

5.1.9. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

5.1.10. Создавать производственный совет.

5.1.11. Реализовывать права согласно законодательству о специальной оценке условий труда.

5.1.12. Проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

5.1.13. Осуществлять иные права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями и трудовым договором.

## **6. Основные обязанности работодателя**

6.1. Работодатель обязан:

6.1.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, в том числе локальные нормативные акты, а также условия соглашений и трудовых договоров.

6.1.2. Предоставлять работникам работу, предусмотренную трудовым договором.

6.1.3. Обеспечивать безопасность, а также условия труда, которые соответствуют государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.1.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

6.1.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, не допускать дискриминации.

6.1.6. Вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

6.1.7. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в следующие сроки: за первую половину месяца - 20-го числа каждого месяца, а за вторую половину месяца - 5-го числа каждого месяца, следующего за расчетным.

**Примечание:**

*Если конкретные дни выплаты заработной платы не установлены ни в правилах внутреннего трудового распорядка, ни в коллективном договоре или трудовом договоре с работниками, это является нарушением ч. 6 ст. 136 ТК РФ, которое влечет ответственность по ч. 1, 2 ст. 5.27 КоАП РФ.*

Если день выплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, заработная плата выплачивается работнику накануне этого выходного (нерабочего праздничного) дня.

6.1.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

6.1.9. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

6.1.10. Знакомить работников под подпись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

6.1.11. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

6.1.12. Рассматривать представления профсоюзов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства, иных нормативных актов, принимать меры по устранению нарушений и извещать о принятых мерах.

6.1.13. Создавать условия по участию работников в управлении Обществом в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

6.1.14. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.1.15. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

6.1.16. Возмещать вред, причиненный работникам из-за исполнения ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

6.1.17. Отстранять от работы работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ.

6.1.18. Предоставлять работникам предусмотренные Трудовым кодексом РФ гарантии при прохождении диспансеризации.

6.1.19. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными трудовыми актами и трудовыми договорами.

## 7. Режим работы

### **Примечание:**

*При описании режима работы должны быть отражены все его элементы, названные в ст. 100 ТК РФ.*

*Если по условиям производства (работы) предоставить перерыв для отдыха и питания невозможно, работодатель должен обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ и места для отдыха и приема пищи указываются в правилах внутреннего трудового распорядка (ч. 3 ст. 108 ТК РФ).*

*Если в организации применяется суммированный учет рабочего времени, порядок его введения должен быть установлен в правилах внутреннего трудового распорядка (ч. 4 ст. 104 ТК РФ).*

7.1. В Обществе устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов в неделю с двумя выходными днями (суббота и воскресенье):

7.1.1. Продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов. Время начала работы - 9 ч 00 мин., время окончания работы - 18 ч 00 мин.

7.1.2. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

7.1.3. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час, который не включается в рабочее время и оплате не подлежит.

Время начала перерыва: 13 ч 00 мин. Время окончания перерыва: 14 ч 00 мин.

7.2. Иной режим рабочего времени и времени отдыха может быть установлен трудовым договором с работником.

7.3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается в Приложении N 1 к настоящим Правилам внутреннего трудового распорядка.

Условие об установлении работнику режима ненормированного рабочего дня включается в трудовой договор с работником.

7.4. Работодатель вправе по соглашению с работником установить ему режим гибкого рабочего времени.

7.5. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником, в таблице учета рабочего времени.

## 8. Время отдыха

8.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

8.2. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

8.3. Если продолжительность ежедневной работы или смены работника не превышает четырех часов, перерыв для отдыха и питания ему не предоставляется.

8.4. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю - суббота и воскресенье.

8.5. Работникам предоставляются нерабочие праздничные дни в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

8.5.1. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя и только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

8.6. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность такого отпуска составляет 28 календарных дней.

В отдельных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней или в рабочих днях.

8.6.1. По соглашению работника и работодателя ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

8.6.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в соответствии с графиком отпусков. Работодатель по возможности учитывает пожелания работника о дате начала отпуска.

8.6.3. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск некоторым работникам предоставляется по их желанию в удобное для них время.

8.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

8.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня.

8.9. Сверхурочная работа вместо повышенной оплаты по желанию работника может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

## **9. Меры поощрения работников**

9.1. Работодатель вправе поощрять работников за добросовестное исполнение своих трудовых обязанностей, за продолжительную и безупречную работу на предприятии, а также иные успехи, достижения в работе.

9.2. В Обществе применяются следующие виды поощрений:

- 1) объявление благодарности;
- 2) награждение ценным подарком;
- 3) награждение почетной грамотой;
- 4) выдача премии.

9.3. Работодатель вправе применить одновременно несколько видов поощрений.

9.4. Решение о поощрении работника принимает генеральный директор Общества на основании представления о поощрении от непосредственного руководителя работника.

9.4.1. В случае положительного решения генеральный директор Общества издает приказ о поощрении работника с указанием конкретного вида поощрения. С данным приказом работник должен быть ознакомлен в течение трех рабочих дней со дня его издания под подпись.

9.5. Порядок премирования определяется Положением о премировании работников ООО "Дизайн бюро".

## **10. Меры взыскания, применяемые к работникам**

10.1. 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:

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

10.2. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

10.3. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания (не считая времени отсутствия работни-

ка на работе). В случае отказа работника от ознакомления с указанным приказом под подпись составляется соответствующий акт.

## **11. Ответственность Работника**

11.1. Лица, которые виновны в нарушении норм трудового законодательства, могут быть привлечены к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Кроме того, они могут быть в установленном порядке привлечены к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности.

## **12. Ответственность Работодателя**

12.1. Работодатель (его представитель), виновный в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, может быть привлечен к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Кроме того, он может быть в установленном порядке привлечен к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности.

12.2. Работодатель несет материальную ответственность перед работником в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами:

- за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику;
- за ущерб, причиненный имуществу работника;
- за ущерб работника, который возник из-за незаконного лишения его работодателем возможности трудиться.

12.2.1. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

12.2.2. Работник направляет работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. В случае несогласия с решением работодателя или неполучения ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

12.2.3. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

12.3. Работодатель также несет материальную ответственность перед работником за виновное противоправное поведение (действие или бездействие) в виде возмещения в денежной форме морального вреда.

12.4. Размер возмещения морального вреда работнику определяется соглашением работника и работодателя, а в случае спора суд определяет факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения.

## **13. Иные вопросы регулирования трудовых отношений**

13.1. Работникам может быть предоставлено за счет средств работодателя дополнительное медицинское страхование в порядке и на условиях, предусмотренных Положением о дополнительном медицинском страховании работников ООО "Дизайн бюро".

13.2. Работникам для выполнения трудовых обязанностей работодатель может выдавать мобильные телефоны и производить оплату услуг мобильной связи в порядке и на условиях, предусмотренных Положением об оплате мобильной связи работникам ООО "Дизайн бюро".

13.3. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах внутреннего трудового распорядка, работники и работодатель руководствуются положениями Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов РФ.

Приложение N 1  
к Правилам внутреннего трудового распорядка ООО "Дизайн бюро"

Перечень  
должностей работников с ненормированным рабочим днем

№ п/п	Наименование должности
1.	Генеральный директор
2.	Заместитель генерального директора
3.	Руководитель отдела продаж
4.	Главный юристконсульт

Приложение N 2  
к Правилам внутреннего трудового распорядка ООО "Дизайн бюро"

Лист ознакомления с правилами внутреннего трудового распорядка

**Примечание:**  
*Работодатель обязан ознакомить каждого работника с правилами внутреннего трудового распорядка до подписания трудового договора (ч. 2 ст. 22, ч. 3 ст. 68 ТК РФ).*

№ п/п	Ф.И.О. работника	Структурное подразделение и наименование должности	Дата ознакомления	Подпись работника
1.	Иванов И.В.	Административный отдел / офис-менеджер	24.04.2023	Иванов
2.	Калмыков А.Ю.	Отдел кадров / специалист по мотивации	24.04.2023	Калмыков
3.	Перечина О.Д.	Юридический отдел / эксперт	24.04.2023	Перечина
4.	...			
5.	...			
6.	...			

## 2. Трудовая функция и должностные обязанности

### Статья 56 ТК

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... коллективным договором, соглашениями, [ЛНА]... и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать [ПВТР]... действующие у данного работодателя.

### Статья 57 ТК

В трудовом договоре указываются:

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

...

Если... с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках... или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

### Статья 195.1 ТК РФ

Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

### Постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 N 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих"

1. Утвердить Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, разработанный Институтом труда Министерства труда и социального развития Российской Федерации.

2. Установить, что утвержденный настоящим Постановлением Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих **рекомендуется** для применения на предприятиях, в учреждениях и организациях различных отраслей экономики независимо от форм собственности и организационно-правовых форм.

### Статья 60 ТК РФ

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных [ТК РФ]... и иными федеральными законами.

### Статья 72 ТК РФ

Изменение определенных сторонами условий трудового договора... допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных... [ТК РФ]. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

### **Статья 72.1. ТК РФ**

Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 настоящего Кодекса.

#### **КонсультантПлюс: примечание.**

**В 2022-2023 г. в случае приостановки производства (работы) работник может быть переведен к другому работодателю в порядке, установленном [Постановлением Правительства РФ от 30.03.2022 N 511](#).**

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

### **Статья 72.2 ТК РФ**

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя... необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если... [они] вызваны [указанными] чрезвычайными обстоятельствами... При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника..

### **Статья 74 ТК РФ**

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

### **Статья 57 ТК РФ**

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия: условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника...

## **Статья 129 ТК РФ**

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

## **Письмо Роструда от 31.10.2007 N 4412-6**

Несмотря на то что в Трудовом кодексе не содержится упоминания о должностной инструкции, она является важным документом, содержанием которого является не только трудовая функция работника, круг должностных обязанностей, пределы ответственности, но и квалификационные требования, предъявляемые к занимаемой должности.

## **Письмо Роструда от 09.08.2007 N 3042-6-0**

Должностная инструкция необходима как в интересах работодателя, так и работника. Так, отсутствие должностной инструкции в отдельных случаях препятствует работодателю осуществить обоснованный отказ в приеме на работу (поскольку именно в ней могут содержаться дополнительные требования, связанные с деловыми качествами работника), объективно оценить деятельность работника в период испытательного срока, распределить трудовые функции между работниками, временно перевести работника на другую работу, оценить добросовестность и полноту выполнения работником трудовой функции.

## **Письмо Роструда от 24.11.2008 N 6234-ТЗ**

...понятие "должностная инструкция" характерно для определения содержания выполняемой трудовой функции работника, замещающего определенную должность.

... Общими положениями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденными Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30, предусматривалось наличие производственных (по профессии) инструкций...

Таким образом, полагаем, что для определения содержания выполняемой трудовой функции работников, замещающих определенные должности, следует составлять и утверждать должностные инструкции, а для определения содержания выполняемой трудовой функции работников, принимаемых на работу по профессиям рабочих, следует разрабатывать и утверждать производственные (по профессии) инструкции.

## **Статья 68 ТК РФ**

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с [ПВТР]... иными [ЛНА]... непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника...

## **Статья 60.2 ТК РФ**

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение... рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату...

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

## **Статья 151 ТК РФ**

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы ...

## **Статья 72 ТК РФ**

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных [ТК РФ]... Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

## **Письмо Роструда от 31.10.2007 N 4412-6**

Поскольку порядок составления инструкции нормативными правовыми актами не урегулирован, работодатель самостоятельно решает, как ее оформить и вносить в нее изменения.

Должностная инструкция может являться приложением к трудовому договору, а также утверждаться как самостоятельный документ.

## **Письмо Роструда от 24.11.2008 N 6234-ТЗ**

При подготовке должностной инструкции и внесении в нее изменений следует учитывать требования... ГОСТ Р 6.30-2003 "Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов", введенного в действие Постановлением Госстандарта России от 03.03.2003 N 65-ст.



### **Пример**

Найти в Справочной информации Квалификационный справочник и Профессиональные стандарты

#### *Как найти*

- перейти в Справочную информацию
- в разделе ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА
- перейти в ЕКС, ЕТКС и изучить его
- вернуться в Справочную информацию
- изучить раздел Профессиональные стандарты

## **3. Поощрения работников за труд: виды, правила оформления.**

### **Статья 191 ТК РФ**

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине.

### **Статья 129 ТК РФ**

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд [включая]... стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

### **Статья 56 ТК РФ**

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым... работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

## **Статья 189 ТК РФ**

Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий... применяемые к работникам меры поощрения...

## **Премии**

## **Статья 135 ТК РФ**

...системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **Статья 57 ТК РФ**

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия: условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

## **Письмо Роструда от 22.03.2012 N 428-6-1**

Конкретный размер тарифной ставки или должностного оклада указывается непосредственно в трудовом договоре. Что касается доплат, надбавок и поощрительных выплат, полагающихся работнику, то они могут быть прямо указаны в трудовом договоре либо в нем может быть сделана отсылка к соответствующему [ЛНА]... или коллективному договору, предусматривающим основания и условия их выплаты.

*Законно ли снижать работнику премию или лишить ее*

## **Письмо Минтруда России от 28.09.2020 N 14-2/ООГ-15428**

Вопрос: Работник организации занимает должность менеджера по продажам. В его обязанности входят оформление и передача документации в бухгалтерию организации. Работник передал документы в бухгалтерию с задержкой установленных в организации сроков. Вправе ли работодатель в связи с этим лишить работника премии (снизить ее размер)?

Ответ:

...

Согласно частям первой и второй статьи 135 Кодекса заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

...

Таким образом, премия является частью заработной платы. При этом премирование - это один из видов поощрения работников, которые добросовестно исполняют трудовые обязанности. Данный вывод следует из части первой статьи 191 Кодекса.

...

Кодекс не устанавливает критерии установления, а также порядок начисления и выплаты премии. Особенности премирования у конкретного работодателя устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом (например, положением о премировании). При этом в отношении премий, полагаем, правильнее говорить об их установлении и выплате за трудовые достижения в зависимости от степени этих достижений, чем о лишении (снижении) в связи с недостатками в работе и нарушениями дисциплины. **Кодекс не предусматривает такое дисциплинарное взыскание.**

+

**Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 26.02.2020 N 77/7-5692-20-ОБ**  
**Письмо Минтруда России от 14.03.2018 N 14-1/ООГ-1874**

**Апелляционное определение Суда Чукотского автономного округа от 08.07.2021 по делу N 33-91/2021, 2-69/2021**

...

Особенности премирования у конкретного работодателя устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом (например, положением о премировании). При этом в отношении премий, полагаем, правильнее говорить об их установлении и выплате за трудовые достижения в зависимости от степени этих достижений, чем о лишении (снижении) в связи с недостатками в работе и нарушениями дисциплины. ТК РФ не предусматривает такое дисциплинарное взыскание", и на письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 марта 2018 г. N 14-1/ООГ-1874, согласно которому (далее дословно) "в трудовом законодательстве порядок оформления лишения или снижения премии не установлен. Поскольку сама система премирования регулируется на уровне локальных нормативных актов, лишение или снижение премии тоже должно опираться на положения соответствующих локальных актов, поэтому в приказе о премировании не требуется указывать данные о том, на каком основании конкретному работнику не начислена премия или снижен ее размер".

Однако согласно Положению о премировании работников ГП ЧАО ...по итогам работы за год (приложение N 13 к коллективному договору), Положению о материальном стимулировании работников ГП ЧАО...за счет фонда экономии оплаты труда (приложение N 17 к коллективному договору, п. 2.9) полное или частичное лишение премии поставлено в зависимость именно от нарушений должностных обязанностей или трудовой дисциплины, то есть от совершения виновных действий, а не от степени трудовых достижений работника, о чем идет речь в вышеуказанных письмах Минтруда РФ.

....

приказы N 276 и N 296 определяют одинаковый размер премий за ноябрь 2020 г. и за 2020 год всем работникам предприятия, приказы о депремировании М. признаны судом незаконными,

**Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 13.12.2022 N 33-26524/2022 по делу N 2-1630/2022**

**Апелляционное определение Мурманского областного суда от 29.07.2015 N 33-2240/2015**

Учитывая применение к истцу дисциплинарного взыскания по обстоятельствам нарушения скоростного режима, суд верно исходил из того, что у работодателя имелись основания для издания распоряжения... о начислении истцу премии по итогам работы за февраль 2015 года со снижением на \*\*\* от расчетного показателя.

Установив, таким образом, что дисциплинарный проступок имел место со стороны истца, применение дисциплинарного взыскания произведено в установленном законом порядке, распоряжение об уменьшении истцу премии издано в соответствии с действующим в организации Положением об оплате и стимулировании труда, нарушений трудовых прав истца не допущено, суд правомерно не усмотрел оснований для удовлетворения исковых требований об отмене оспариваемых распоряжений и взыскании компенсации морального вреда.

**Апелляционное определение Тульского областного суда от 17.09.2015 N 33-2833/2015**

Так, согласно [ЛНА]... коллективного договора... ежемесячная премия относится к выплатам стимулирующего характера, ее максимальный размер составляет 33% должностного оклада, выплачивается она за интенсивность и качество выполняемых работ, начисляется работникам по результатам работы подразделения в целом, в соответствии с личным вкладом каждого работника.

Таким образом, из содержания данных нормативных актов, регулирующих выплату премий, следует, что применение дисциплинарного взыскания влечет снижение размера выплачиваемой премии, поскольку совершение дисциплинарного проступка снижает интенсивность и качество выполняемой работы.

Поскольку К., как достоверно установлено судом, не выполнял возложенные на него трудовые обязанности, нарушал трудовую дисциплину, приступая к выполнению трудовых обязанностей водителя с опозданием, у работодателя имелись правовые основания для снижения ему премии на 16,5% за март 2015 года.

**Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 03.07.2014**

...факт нарушения истцом С.Ю. трудовых обязанностей установлен, что является основанием для уменьшения размера премии, поскольку данный критерий отражен в пунктах ... Стандарта "Оплата труда и материальное стимулирование работников", вынесение отдельных приказов о депремировании работников Стандартом не предусмотрено. Следовательно, суд обоснованно отказал в удовлетворении требований С.Ю. о взыскании не выплаченной премии за август и сентябрь ....

...порядок начисления премий в ноябре ... регламентируется...СТО ... "Оплата труда и материальное стимулирование"... вступившего в силу в ноябре .... В соответствии с п. ... указанного Стандарта премия не начисляется в случае применения к работнику дисциплинарного взыскания в отчетном месяце.

Согласно п. ... Стандарта, при принятии решения о неначислении работнику премии в полном размере или в части, рассмотрению подлежит отчетный месяц, в котором были выявлены факты, ограничивающие премирование. Истец С.Ю. привлечен к дисциплинарной ответственности на основании приказа N ... от ...

При таких обстоятельствах, суд пришел к правильному выводу, что работодателем правомерно не начислена и не выплачена премия за октябрь месяц в ноябре ... года в связи с применением к истцу дисциплинарного взыскания, согласно пунктам ... Стандарта "Оплата труда и материальное стимулирование работников".

#### **Определение Московского городского суда от 10.09.2015 N 4г/8-8581/2015**

Также суд правомерно отказал в удовлетворении требований о взыскании... премии...

...выплата премии не является обязательной для работодателя и носит стимулирующий характер, решение о невыплате премии само по себе в силу ст. 192 [ТК РФ]... дисциплинарным взысканием не является.

#### **Апелляционное определение Челябинского областного суда от 08.09.2015 N 11-9380/2015**

Согласно [ЛНА]... работникам, имеющим дисциплинарное взыскание на дату издания приказа о премировании... премия не выплачивается...

...Е. был лишен премии за 3 квартал 2014 года за наличие дисциплинарного взыскания...

Таким образом, учитывая законность и обоснованность привлечения истца к дисциплинарной ответственности, судебная коллегия приходит к выводу о правомерности действий работодателя по лишению Е. премии за 3 квартал 2014 года.

#### **Апелляционное определение Тульского областного суда от 25.12.2014 N 33-3723**

Довод апелляционной жалобы И. о том, что к ней дважды было применено дисциплинарное взыскание за один и тот же проступок в виде замечания и снижения премии за июль месяц 2014 года на 4,5%, является несостоятельным.

Так положение о премировании работников... регламентирует материальную заинтересованность работников в результатах своего труда, повышения эффективности работы и улучшения ее качества, укрепления трудовой дисциплины.

Данным Положением установлены показатели и порядок премирования работников. Пунктом 1.12 Положения предусмотрено снижение премии до 100% либо премия не выплачивается при наличии у работника в расчетном периоде дисциплинарного взыскания.

Поскольку у И. имелось дисциплинарное взыскание, то размер премии по итогам месяца правомерно был снижен.

#### **Статья 191 ТК РФ**

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности...

#### **Статья 142 ТК РФ**

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с... [ТК РФ] и иными федеральными законами.

#### **Статья 236 ТК РФ**

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) .....

#### **Постановление Верховного Суда РФ от 18.05.2015 N 25-АД15-2**

Совершенное <...> муниципального образования «Солянский сельсовет» Кафаровым Г.Ш. деяние квалифицировано по части 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях в соответствии с установленными обстоятельствами и нормами названного Кодекса.

Доводы жалобы о недоказанности наличия вины <...> муниципального образования «Солянский сельсовет» Кафарова Г.Ш. в совершении вмененного административного правонарушения, являются несостоятельными.

В ходе производства по данному делу должностное лицо и судьи нижестоящих судебных инстанций обоснованно исходили из того, что в силу трудового законодательства работодатель обязан своевременно и в полном объеме производить выплату работнику заработной платы. Отсутствие у работодателя денежных средств не освобождает его от обязанности соблюдать трудовое законодательство, которое не признает правомерной задержку выплаты заработной платы по причине отсутствия денежных средств.

Материалы дела не содержат данных, которые могли бы свидетельствовать о том, что <...> муниципального образования «Солянский сельсовет» Кафаровым Г.Ш. были приняты исчерпывающие меры в целях соблюдения права работника на своевременное получение заработной платы.

## **Статья 160 ТК РФ**

Нормы труда – нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы – устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

## **Статья 161 ТК РФ**

Для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, отраслевые, профессиональные и иные) нормы труда. Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются [федеральным органом исполнительной власти, на который возложены управление, регулирование и координация деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики]...

*Премия на усмотрение руководителя: можно ли так?*

## **Статья 37 Конституции РФ**

3. Каждый имеет право... на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации...

## **Статья 22 ТК РФ**

Работодатель обязан:

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

## **Статья 129 ТК РФ**

Заработная плата – вознаграждение за труд [включая]... стимулирующие выплаты... премии и иные поощрительные выплаты...

## **Статья 132 ТК РФ**

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

### **Определение Конституционного Суда РФ от 17.11.2011 N 1605-О-О [мотивировочная часть]**

1. Нарушение своих прав заявитель усматривает в [неопределенности ч. 2 ст. 22, ч. 1 ст. 129, ст. 132, ч. 1 ст. 191 ТК РФ]... на основании которых суд [общей юрисдикции] разрешил дело, удовлетворив требования работников заявителя о взыскании недоначисленной премии.

2. [ч. 1 ст. 191 ТК РФ]... закрепляет право работодателя поощрять работников, добросовестно исполняющих свои обязанности, создавая тем самым дополнительный стимул к высокопроизводительному труду, предоставляет работодателю возможность максимально эффективно использовать труд своих работников в целях ведения экономической деятельности, а потому права заявителя, перечисленные в жалобе, не нарушает.

### **Апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 11.06.2013 N 33-12175/13**

Согласно [ЛНА]... при рассмотрении вопроса о премировании руководитель... учитывает следующие критерии: некачественное и несвоевременное выполнение работником должностных обязанностей; срыв сроков бухгалтерской, статистической и другой отчетности, ошибки в работе; нарушения трудовой дисциплины.

Непосредственно размер премии определяется индивидуально по результатам работы в процентном соотношении к должностному окладу, либо абсолютной сумме, устанавливается дифференцированно, при этом максимальным размером премии не ограничиваются...

Указанным положением основания для лишения работника премии не предусмотрены.

...ответчиком не были представлены доказательства обоснованности издания приказа .... Произвольная отмена приказа и лишение истца предусмотренной [ЛНА]... премии противоречит требованиям действующего трудового законодательства.

В результате невыплаты премии... [работник]...был поставлен в неравные условия с остальными сотрудниками, которые также были премированы по результатам работы...и которым премия была реально выплачена, что в силу ст. 37 Конституции РФ и ст. 3 ТК РФ, недопустимо.

+

### **Определение Московского городского суда от 28.05.2012 N 33-11166**

...в случае увольнения сотрудника после окончания мотивационного периода, но до момента выплаты бонуса, бонус сотруднику рассчитывается и выплачивается только по отдельному решению Генерального директора...

... суд первой инстанции ... пришел к обоснованному выводу, что данные пункты Положения о системе мотивации, являются дискриминирующими, так как при прочих равных условиях работы с сотрудниками ... в течение... года, истцу было отказано в выплате премии только в связи с его увольнением, установленный мотивационные периоды, по результатам которого рассчитывались премии за \*\*\* года, годовой бонус, истцом был полностью отработаны.

Также суд правомерно сослался на положения ст. 129 ТК РФ и указал, что стимулирующие выплаты, в том числе различные доплаты и премии входят в заработную плату работника, в силу ст. 22 ТК РФ работодатель обязан обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности.

Суд обоснованно пришел к выводу, что подобное условие также носит дискриминирующий характер, в связи с чем не могло служить основанием для отказа в выплате премии пропорционально отработанному времени, учитывая то обстоятельство, что иных оснований к отказу в выплате премии у ответчика отсутствовали.

#### **Апелляционное определение Орловского областного суда от 09.04.2015 N 33-820**

Из служебной записки... следует, что всем сотрудникам... установлено... премирование, кроме... Е.Н., у которого в графе процент премирования указано... - уволен...

Каких-либо доказательств, свидетельствующих о нарушении истцом трудовой дисциплины, либо иных оснований, повлекших за собой принятие решения о невыплате истцу премии за отработанный им период, помимо его увольнения... ответчиком не представлено.

... невыплата премии лицу, добросовестно исполнившему свои должностные обязанности в отчетном периоде... при прочих равных условиях с другими сотрудниками... которым за указанный период выплачена премия в полном объеме, является дискриминацией в оплате труда, что противоречит статье 37 Конституции [РФ]...

#### **Апелляционное определение Липецкого областного суда от 17.12.2014 N 33-3122/2014г.**

...положение [ЛНА]... предусматривающего выплату вознаграждения по итогам работы предприятия за год лишь тем работникам, которые состоят в трудовых отношениях с работодателем на момент издания приказа, применению не подлежит, поскольку в данной части допускает дискриминацию и ухудшает положение истицы, которая наравне с другими работниками отработала 4 квартал и год и имеет право на получение вознаграждения.

Доводов и доказательств того, что истица ненадлежащим образом исполняла свои трудовые обязанности в течение 4 квартала и 2013 года, или имелись иные основания для лишения истицы премии, ответчиком не представлено.

Довод ответчика о том, что по условиям трудового договора квартальная и годовая премия не являлась обязательной составляющей заработной платы истицы, выплата такой премии зависела от усмотрения работодателя, судебная коллегия признает не состоятельным, поскольку указанные премии являются стимулирующими выплатами, входящими в состав заработной платы, и отказ в ее выплате ограничивает право истицы на вознаграждение за труд.

#### **Апелляционное определение Московского городского суда от 14.05.2015 по делу N 33-14593/15**

В апреле 2014 года истец узнал о том, что премия по итогам работы за \*\*\* год всем без исключения работникам была выплачена в \*\*\* года.

Пунктом 6.2. Трудового договора также предусмотрено, что работодатель может выплачивать работнику годовую премию по итогам деятельности... при условии достижения установленных значений ключевых показателей эффективности, утвержденных Советом директоров общества за отчетный год для общества и работника.

Суд, разрешая спор и отказывая П. в иске, также правомерно исходил из того, что премиальные выплаты носят стимулирующий характер и не являются гарантированной частью заработной платы истца, что следует из условий заключенного с ним трудового договора и Временного положения о премировании работников... действовавшего на период выплаты премий работникам... Суд учел, что названным Положением предусмотрена выплата премий только действующим работникам, к числу которых истец на момент принятия решения о выплате премии не относился, поэтому обоснованно отказал в иске и по данному основанию. Доказательств дискриминации в отношении истца со стороны работодателя в материалах дела не имеется...



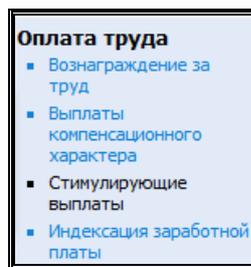
#### **Пример**

*Как найти* С помощью Конструктора договоров внести формулировку о премировании в трудовой договор

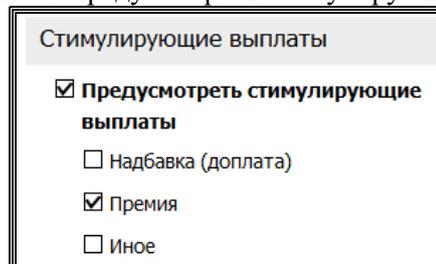
 **Конструктор договоров**

[Создание и экспертиза ваших договоров](#)

- перейти в [Создание и экспертиза ваших договоров](#)
- обратить внимание, что для работы с Конструктором договоров нужен доступ в Интернет
- выбрать Трудовой договор и нажать кнопку 
- в левой части окна выбрать раздел «Оплата труда»
- обратить внимание на важную информацию в условиях
- выбрать в левой части подраздел «Стимулирующие выплаты»



- поставить галочку на условии «Предусмотреть стимулирующие выплаты»



- обратить внимание на то, как изменился фрагмент текста трудового договора

#### 4. Дисциплинарные взыскания: какие бывают и как документируются

##### Статья 192 ТК РФ

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.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным [п. п. 5, 6, 9 или 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ]... а также [п. 7 ч. 1 той же статьи]... в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия... совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

##### Статья 81 ТК РФ

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей...
- 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 9) принятия 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;
- 10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
- 11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

.....

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

- а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня...независимо от его... продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня...
- б) появления работника на работе... в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- в) разглашения охраняемой законом тайны... ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей...
- г) совершения по месту работы хищения... 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;
- 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;

### **Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2**

38. ...следует иметь в виду, что перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по [п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ]... является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

### **Статья 192 ТК РФ**

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

### **Статья 123 ТК РФ**

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем...

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных [ТК РФ]... и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

### **Статья 124 ТК РФ**

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации... допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

### **Статья 262.2 ТК РФ**

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

### **Статья 125 ТК РФ**

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

## **Статья 241 ТК РФ**

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено... [ТК РФ] или иными федеральными законами.

## **Статья 242 ТК РФ**

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных... [ТК РФ] или иными федеральными законами.

### **Определение Московского городского суда от 17.06.2010 N 33-18087**

Примененное к истцу дисциплинарное взыскание в виде штрафа не предусмотрено действующим трудовым законодательством, в связи с чем... не может считаться законным.

### **один проступок - одно взыскание**

## **Статья 193 ТК РФ**

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

### **Апелляционное определение Московского областного суда от 01.07.2015 N 33-14345/2015**

Закон не допускает создание работодателем искусственных условий для увольнения работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ путем дробления по существу одного дисциплинарного проступка на составные части.

Какого-либо нарушения дисциплины истицей при увольнении 13.11.2014 года по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, за неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей при наличии у нее дисциплинарного взыскания, не вменялось, поскольку 13.11.2014 года истица была уже привлечена к дисциплинарной ответственности в виде выговора...

Другого дисциплинарного проступка 13.11.2014 года истица не совершала, по существу истица дважды была привлечена к дисциплинарной ответственности за одно и то же нарушение дисциплины, что противоречит положениям ч. 5 ст. 193 ТК РФ.

...приказ...о наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения истицы является незаконным.

### **Апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 11.03.2015 N 33-1061/2015**

В приказе... об увольнении истицы... по [п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ]... за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей основаниями указаны приказ от [30.07.2014]... "О применении... выговора" и приказ от [11.08.2014]... "О применении... выговора".

Таким образом, за нарушение, явившееся основанием для применения к истице дисциплинарного взыскания по приказу от [11.08.2014]... к истице повторно применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения... что не соответствует ч. 5 ст. 193 [ТК РФ]... В связи с этим увольнение истицы является незаконным...

### **Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 13.05.2021 № 88–2058/2021 по делу № 2–967/202**

## **Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2**

33. Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по [п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ]... допустимо... если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложенные дисциплинарного взыскания.

### **Апелляционное определение Омского областного суда от 28.11.2012 N 33-7608/2012**

Приказом...председатель правления ... указал [бухгалтеру], что... необходимо осуществить перевод денежных средств...

Не согласившись с данным приказом...[бухгалтер]... оставила на нем отметку о том, что денежные средства будут перечислены на основании решения правления и документов...

Приказом... председатель... вновь поручил [бухгалтеру]... произвести перевод денежных средств ...

Приказом председателя правления... за невыполнение приказа...[бухгалтеру]... объявлен выговор.

В соответствии с п. 1.3 трудового договора [бухгалтер]... непосредственно подчиняется председателю правления.

В названной связи, приказы председателя правления подлежали исполнению...

... истица приказы председателя правления не исполнила, в связи с чем, суд обоснованно пришел к выводу о наличии оснований для привлечения истицы к дисциплинарной ответственности и увольнения.

#### **Апелляционное определение Костромского областного суда от 20.08.2014 по делу N 33-1340**

Приказом... был объявлен выговор за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, выразившееся в нарушении стандарта уборки рубительной машины... в ночную смену...

Основанием для издания данного приказа послужила докладная мастера... и служебная записка начальника цеха... в соответствии с которыми К. допустил нарушения стандарта уборки рубительной машины... неоднократно останавливая рубильную машину течения смены и досрочно остановив ее в 7 часов 30 минут, а не в 7 часов 45 минут как положено.

...уволен с работы в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Поводом к увольнению послужили докладная мастера...служебная записка начальника... согласно которым К. допустил нарушения стандарта уборки рубительной машины...досрочно остановил рубительную машину в 19 часов 30 минут, а не в 19 часов 45 минут...

... истец систематически нарушал требования стандарта уборки рубительной машины... при этом за каждый проступок к нему было применено только одно дисциплинарное взыскание.

Таким образом, в данном случае имел место проступок, совершенный повторно по истечении определенного времени после пресечения аналогичного проступка, а не один продолжаемый, как полагает истец. Следовательно, работодателем не нарушены требования ч. 5 ст. 193 ТК РФ..

#### **Апелляционное определение Ленинградского областного суда от 27.02.2020 N 33-1060/2020 по делу N 2-6479/2019**

...стороны ФИО1 имеет место злоупотребление правом, тогда как работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника. на основании пункта 5 части 1 статьи 81 ТК РФ. По утверждению представителя ответчика, при применении дисциплинарных взысканий ответчиком была соблюдена процедура привлечения работника к дисциплинарной ответственности, установленная Трудовым кодексом Российской Федерации. Представитель ООО "Аристон Термо Русь" С.А. просил отказать в удовлетворении исковых требований ФИО1 в полном объеме (том N 2 - л.д. 34 - 40, 199 - 202).

....

С учетом вышеприведенных обстоятельств, которым, как уже было отмечено, дана надлежащая правовая оценка, когда со стороны ФИО1 на протяжении достаточно длительного периода времени, исчисляемого с 29 января 2019 года вплоть до увольнения 13 июня 2019 года имело место ненадлежащее исполнение оператором автоматических и полуавтоматических станков и установок ФИО1 должностных обязанностей, то у суда первой инстанции наличествовали правовые основания как для признания законными приказов ООО "Аристон Термо Русь" об отстранении ФИО1 от работы, так и для прекращения (расторжения) с ФИО1 трудового договора.

#### **основание для взыскания**

#### **Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2**

34. По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по [п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ]... на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что:

1) совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора;

2) работодателем были соблюдены предусмотренные частями третьей и четвертой статьи 193 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания.

38. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по [п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ]... работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте.

#### **Апелляционное определение Московского городского суда от 24.03.2015 N 33-9457**

Проступок не может характеризоваться как понятие неопределенное, основанное лишь на внутреннем убеждении работодателя, а вывод о виновности работника не может быть основан на предположениях работодателя о фактах, которые не подтверждены в установленном порядке.

Привлечение работника к дисциплинарной ответственности допускается в случаях, когда работодатель установил конкретную вину работника и доказал ее в установленном порядке (принцип презумпции невиновности и виновной ответственности, т.е. наличия вины как необходимого элемента состава правонарушения).

#### **"Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя" (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020)**

6. При проверке в суде законности увольнения работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка работодатель обязан представить доказательства, подтверждающие соблюдение порядка применения к работнику дисциплинарного взыскания. Непред-

ставление работодателем таких доказательств свидетельствует о незаконности увольнения работника.

#### **кто и как фиксирует проступок**

##### **Апелляционное определение Кемеровского областного суда от 10.09.2015 N 33-9290/2015**

Признавая несоответствующим закону дисциплинарное взыскание в виде замечания...суд... исходил из того, что работодателем в... приказе не были приведены имеющие значение обстоятельства: когда и какой дисциплинарный проступок истец совершила, не определил ответчик и его объективную сторону, какие последствия он вызвал, хотя указал на нарушение... [ЛНА]...

...работодателем не указывается какое конкретное нарушение трудовых обязанностей...возложенных на [работника]... п. п. 2.1.1, 2.1.2, 2.1.3 трудового договора ...п. 5.8 инструкции... когда оно было допущено.

##### **Апелляционное определение Московского городского суда от 16.07.2018 по делу N 33-31179/2018**

...  
Как следует из п. 3.2 трудового договора, истец обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, нормы по технике безопасности и санитарии. Согласно п. 3.2.8 Правил внутреннего трудового распорядка АО "МБ Банк", работник обязан тактично вести себя с другими членами коллектива Банка. Отношения между работниками должны строиться на основе взаимного уважения, доверия и доброжелательности, а также взаимопомощи, взаимной требовательности, честности и принципиальности, - грубость, брань, оскорбительные и злобные высказывания о Банке, его работниках и клиентах недопустимы.

....  
20 ноября 2017 года был издан приказ N 179-к о привлечении истца к дисциплинарной ответственности в виде выговора (л.д. 16), основанием к изданию приказа послужили: докладная записка фио от 10 ноября 2017 года (л.д. 91), акт о проведении служебного расследования от 17 ноября 2017 года (л.д. 19), согласно которым 09 ноября 2017 года фио в 11 часов 20 минут обратился в Отдел по работе с персоналом с требованием предоставить отпуск за свой счет на 5 часов; фио разъяснила истцу, что Работодатель может предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы, но обязанность предоставления такого отпуска у Работодателя отсутствует. И если работнику требуется такой отпуск в день обращения, то необходимо дожидаться решения Работодателя и ознакомиться с изданным приказом, самовольный уход с рабочего места недопустим и может быть расценен как прогул. В связи с вышеуказанным, фио, в присутствии главного специалиста ОРП фио, громко кричал в адрес фио, высказывал оскорбительные фразы относительно ее профессиональной непригодности.

..... факт нарушения истцом трудовой дисциплины нашел подтверждение в процессе судебного разбирательства и не был опровергнут истцом, установленный законом порядок применения дисциплинарного взыскания был соблюден, по факту вменяемого истцу дисциплинарного проступка у истца были затребованы письменные объяснения, сроки применения дисциплинарного взыскания ответчиком были соблюдены.

#### **Статья 91 ТК РФ**

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

#### **сроки для наложения взыскания**

##### **Статья 193 ТК РФ**

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

##### **Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2**

34. По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по [п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ]... на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что:

2) работодателем были соблюдены предусмотренные... сроки для применения дисциплинарного взыскания.

При этом следует иметь в виду, что:

- а) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка;
- б) днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий;
- в) в месячный срок... не засчитывается время болезни... пребывания... в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения [профсоюза]...[вместе с тем] отсутствие

работника на работе по иным основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе...), не прерывает течение указанного срока;

г) к отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с... законодательством, в том числе [и] ежегодные... [и] в связи с обучением в учебных заведениях... [и] без сохранения заработной платы.

### **"Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя" (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020)**

....

8. По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных за совершение дисциплинарного проступка, работодатель обязан представить доказательства соблюдения предусмотренных частями третьей и четвертой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации сроков для применения к работнику дисциплинарного взыскания.

#### **Апелляционное определение Ростовского областного суда от 13.08.2015 N 33-12350/2015**

Применение дисциплинарного взыскания за длительный прогул по истечении месячного срока со дня начала отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин не свидетельствует о нарушении срока, предусмотренного ч. 3 ст. 193 ТК... поскольку в таком случае дисциплинарный проступок носит длящийся характер и указанный срок начинает исчисляться с момента окончания прогула.

#### **Апелляционное определение Пермского краевого суда от 08.07.2015 N 33-6774-2015**

... поскольку о совершенном прогуле работодателю стало известно 26.05.2014 года, что следует из акта от 26.05.2014 г., то работодатель обязан был истребовать... письменные объяснения и уволить... по п.п. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 [ТК РФ]... не позднее 26.06.2014 г. Приказ о применении к истцу дисциплинарного взыскания был издан работодателем лишь 29.08.2014 г., т.е. с пропуском срока, установленного ч. 3 ст. 193 [ТК РФ]... что является безусловным основанием для признания приказа незаконным...

#### **Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 22.01.2020 N 33-1194/2020 по делу N 2-5429/2019**

...

Разрешая требования истца об оспаривании приказа N 27-к от 17.04.2019 о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора, оценив представленные по делу доказательства по правилам статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, установив, что оспариваемый приказ издан работодателем с нарушением установленного нормами статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации шестимесячного срока, поскольку датой совершения истцом вменяемого дисциплинарного проступка является 30.04.2018 (дата последнего дня представления сведений), в то время как дисциплинарное взыскание применено 17.04.2019, суд первой инстанции пришел к выводу о незаконности вышеуказанного приказа.

Судебная коллегия соглашается с указанными выводами суда первой инстанции, поскольку они сделаны на основании тщательного исследования всех представленных по делу доказательств в их совокупности, с учетом требований действующего законодательства, регулирующего правоотношения сторон и соответствуют установленным по делу фактическим обстоятельствам.

#### **Определение Московского городского суда от 30.06.2015 N 4г/8-7183**

Из... приказа об увольнении следует, что истец... уволен за прогулы, имевшие место 31.05.2013 г., 06.06.2013 г., 12.06.2013 г., 27.06.2013 г. ... судебная коллегия пришла к правильному выводу о том, что работодателем нарушен срок применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения, т.к. приказ об увольнении издан только 12.11.2013 г., то есть оспариваемое дисциплинарное взыскание было вынесено с нарушением предусмотренного ч. 3 ст. 193 ТК РФ месячного срока.

#### **Апелляционное определение Челябинского областного суда от 23.12.2014 N 11-13539/2014**

...о совершенном истцом прогуле ответчику стало достоверно известно... из акта N 1 от 13.01.2014 г. об отсутствии работника на рабочем месте... из докладной старшего администратора... от 13.01.2014 г. ...

Таким образом, к дисциплинарной ответственности К. могла быть привлечена, с учетом периода ее временной нетрудоспособности... не позднее 24 февраля 2014 года.

Однако, приказ о привлечении истца к дисциплинарной ответственности был издан работодателем лишь 19.05.2014 г., т.е. по истечении месячного срока, установленного ч. 3 ст. 193 ТК РФ.

С учетом указанных обстоятельств, судебная коллегия приходит к выводу о нарушении ответчиком порядка увольнения.

#### **Апелляционное определение Мурманского областного суда от 29.04.2015 N 33-1266**

Установив, что действия истца, послужившие основанием для дисциплинарного взыскания, имели место в \_\_ года, учитывая, что те обязанности, невыполнение которых вменено в вину С.Е., должны были быть исполнены до истечения месяца, в котором их надлежало исполнить - \_\_ года, \_\_ и \_\_ года, следовательно, общий (шестимесячный) срок для применения мер дисциплинарного взыскания истекал \_\_ года, \_\_ года и \_\_ года, тогда как за их совершение истец привлечена к дисциплинарной ответственности оспариваемым приказом лишь \_\_ года, то есть по истечении шестимесячного срока, установленного [ч. 4 ст. 193 ТК РФ]...

Данное обстоятельство является самостоятельным основанием для признания приказа незаконным.

#### **Апелляционное определение Свердловского областного суда от 03.06.2015 N 33-7817/2015**

Дисциплинарное взыскание применено к истцу по истечении шести месяцев со дня совершения проступка. Доказательств того, что о проступке работодателю стало известно в результате ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки, в связи с чем истец мог бы быть привлечен к дисциплинарной ответственности не позднее двух лет, в материалах дела не имеется.

Таким образом, установив, что оснований для увольнения С. по п. 10 ч. 1 ст. 81 [ТК РФ]... не имеется, а также учитывая нарушение процедуры увольнения, суд правомерно признал увольнение истца незаконным...

#### **Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 14.01.2015 N 33-297/2015**

В соответствии с ч. 4 ст. 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения.

Между тем, при принятии приказа [о дисциплинарном взыскании]... ответчиком был нарушен двухгодичный срок привлечения к дисциплинарной ответственности, предусмотренный ч. 4 ст. 193 [ТК РФ]... указанное взыскание было наложено за проступок, совершенный в 2008 году.

А, кроме того, согласно ст. 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания в отпуске...

Учитывая изложенные обстоятельства, судебная коллегия согласна с выводом суда первой инстанции в части признания незаконным и отмене приказа [о дисциплинарном взыскании]...

#### **Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 01.07.2015 N 33-6891, А-12**

...истицей был совершен проступок в декабре 2013 года, а привлечена она была к дисциплинарной ответственности в октябре 2014 года, то есть со дня совершения проступка прошло более шести месяцев, а, следовательно, у работодателя не было правовых оснований для привлечения истицы к дисциплинарной ответственности.

### **Статья 81 ТК РФ**

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

### **Статья 194 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.

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 [профсоюза]...

### **Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2**

33. ...работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по [п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ]... при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Если судом будет установлено, что дисциплинарное взыскание наложено с нарушением закона, этот вывод должен быть мотивирован в решении со ссылкой на конкретные нормы законодательства, которые нарушены.

### **Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за второй квартал 2007 года, утв. Постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 01.08.2007**

#### **Ответы на вопросы**

#### **Вопросы применения трудового законодательства**

Вопрос 8: Подлежит ли проверке законность и обоснованность всех дисциплинарных взысканий, предшествовавших увольнению работника на основании п. 5 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, если срок на их обжалование... истек?

Ответ: Суд, разрешая спор, согласно ч. 3 ст. 196 ГПК РФ, исходит из заявленных истцом требований.

Поэтому если истец не оспаривает наложенные на него до вынесения приказа об увольнении дисциплинарные взыскания (например, оспаривает лишь отсутствие повода для увольнения, нарушение порядка увольнения), то суд не проверяет законность и обоснованность их наложения.

Если же истец оспаривает все наложенные на него до вынесения приказа об увольнении дисциплинарные взыскания либо некоторые из них, то суд при проверке доводов истца проверяет (при наличии соответствующих заявлений ответчика) законность и обоснованность наложения дисциплинарных взысканий, в том числе с учетом соблюдения сроков на их оспаривание.

#### **Апелляционное определение Верховного суда Республики Алтай от 21.01.2015 N 33-28**

Проверяя обоснованность ...выговора... установлено, что оснований для применения данного взыскания не имелось, поскольку доказательств того, что истец сорвал работу по вводу в эксплуатацию... не имеется...

Согласно приказу о применении... дисциплинарного взыскания в виде увольнения, основанием для его издания явилось и наличие приказа.. которым истец привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора.

Принимая во внимание... факт признания судом приказа... которым на истца было наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора, не соответствующим закону и подлежащим отмене, суд... пришел к выводу о том, что у ответчика не имелось... оснований для прекращения трудовых отношений по... [п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ]...

#### **Апелляционное определение Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 02.03.2015**

Приказом... от [17.10.2014]... применено дисциплинарное взыскание в виде выговора...

Приказом...от [20.10.2014]... применено дисциплинарное взыскание в виде выговора...

...приказом... от [23.10.2014]... уволена... по [п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ]...

...все перечисленные выше дисциплинарные взыскания были применены... с нарушением [ст. 193 ТК РФ]... ответчиком не было представлено доказательств того, что до применения каждого из дисциплинарных взысканий... были затребованы объяснения о причинах и обстоятельствах неисполнения... должностных обязанностей.

При таких обстоятельствах является правильным вывод суда об отсутствии оснований для увольнения истицы по [п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ]...

#### **Апелляционное определение Московского областного суда от 26.01.2015 N 33-1582/2015**

Приказом... от 23.05.2014 года [работнику]... объявлен выговор за недобросовестное исполнение трудовых обязанностей...

Приказом... от 28.05.2014 г.... объявлен выговор за нарушение трудовой дисциплины, связанного с систематическими опозданиями на работу...

Приказом от 28.05.2014... уволена 29.05.2014 года по... п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

Основанием привлечения истицы к дисциплинарной ответственности в виде увольнения указаны приказ.. от 23.05.2014 года, приказ... от 28.05.2014 г., служебная записка от 27.05.2014 года.

Согласно данной служебной записки... от 27.05.2014 года истица не исполнила требования приказа... в срок до 11.04.2014 года... [и]... до 16.05.2014 года.

Таким образом, дисциплинарные проступки, связанные с неисполнением данного приказа ... были совершены [11.04.2014]... и [16.05.2014]... т.е. в период, когда истица дисциплинарных взысканий не имела.

При таких обстоятельствах, у работодателя отсутствовали основания для... увольнения в порядке п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ...

#### **Определение Московского городского суда от 20.08.2015 N 4г/3-7015/15**

Согласно приказу... от [08.08.2014]... объявлен выговор за [отсутствие]...на рабочем месте [08.07.2014]...

Приказом... от [14.08.2014]... [уволен по ]... п. 5 ч. 1 ст. 81 [ТК РФ]... за неоднократное неисполнение работником... трудовых обязанностей...

Основанием издания приказа об увольнении явились [в частности]... акт об отсутствии работника на рабочем месте от [15.07.2014]...

...закон... прямо не указывает на то, что повторное неисполнение должно иметь место исключительно после издания приказа о привлечении к ответственности, фиксация факта систематического нарушения дисциплины определяется датой издания... приказа о привлечении к ответственности, так как работник считается привлеченным к таковой лишь после издания... соответствующего [приказа]...

... при соблюдении установленных в ст. 193 ТК РФ сроков привлечения работника к ответственности, работодатель не связан с моментом совершения конкретного проступка, а преимущественное значение имеет момент выявления нарушения и день издания приказа о наложении дисциплинарного взыскания.

Установление же работодателем факта другого нарушения дисциплины в период принятия решения о возможном привлечении работника к ответственности за проступок совершенный ранее, не лишает работодателя права избрать тот вид взыскания, предусмотренный ст. 192 ТК РФ, который будет соразмерен тяжести проступка, в том числе в совокупности.

... судебная коллегия пришла к выводу о том, что... у ответчика имелись основания для увольнения К. в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;

### **Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2**

53. ...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... общих принципов юридической, а следовательно и дисциплинарной, ответственности, таких, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен... а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

### **Апелляционное определение Московского городского суда от 06.04.2015 N 33-11180**

Приказом... Д. привлечена к дисциплинарной ответственности в виде выговора за неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей - невыполнение закупки необходимых комплектующих для сборки...

Приказом... Д. уволена... на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

Основанием для увольнения послужили ранее наложенное дисциплинарное взыскание, указанное выше, а также докладная записка начальника склада...

Из докладной записки начальника склада Р.С.А. от 19 марта 2014 года следует, что по вине начальника отдела закупки Д. 13 марта 2014 года ответчику не была поставлена Видеокарта...

Разрешая заявленные требования и признавая увольнение истца незаконным, суд исходил из того, что доказательства, свидетельствующие о том, что при наложении взыскания работодателем учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду, не представлено. В связи с чем суд пришел к выводу о несоответствии тяжести дисциплинарного проступка избранному ответчиком виду дисциплинарного взыскания.

### **Апелляционное определение Московского областного суда от 10.06.2015 N 33-13610/2015**

Наличие взыскания в виде выговора... само по себе не позволяет признать, что работодателем было всесторонне и объективно оценено предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

Из пояснений представителя ответчика следует, что истец неоднократно поощрялся за хорошую работу.

Также из материалов дела следует и не оспаривается ответчиком, что истец с подчиненными сотрудниками длительное время перед имевшей место проверкой привлекались руководством к выполнению работ, связанных с посадкой деревьев... которые, не входя в должностные обязанности, занимали все рабочее время.

Однако, эти обстоятельства работодателем учтены не были, что свидетельствует о том, что работодателем при решении вопроса об увольнении работника не была дана объективная оценка соразмерности применяемой к нему меры дисциплинарной ответственности тяжести совершенного проступка и не были всесторонне и объективно оценены предшествующее увольнению поведение работника и его отношение к труду.

При таких обстоятельствах привлечение истца к крайней мере дисциплинарной ответственности - увольнению, не может быть признано правоммерным.

### **Апелляционное определение Московского городского суда от 24.05.2013 N 11-17612/13**

Факт опоздания В. подтвержден совокупностью иных доказательств – распечаткой электронной системы, журналом выдачи ключей, и по сути, не оспаривался истцом.

То обстоятельство, что в табелях учета рабочего времени ответчик не отражал факты опозданий истца на работу, не является основания для вывода о своевременности приходов истца на работу, поскольку, как следует из объяснений ответчика, табель... в данном случае отражает возможность оплаты заработной платы работнику. Налагая на работ-

ника дисциплинарное взыскание, работодатель ставил целью пресечение нарушения впоследствии и недопущение повторения дисциплинарного проступка, а не удержание из его заработной платы. При таких обстоятельствах вывод суда о недоказанности факта опозданий В. на работу, не может быть признанным соответствующим обстоятельствам дела.  
...приказ... о привлечении В. к дисциплинарной ответственности является законным.

#### **Определение Московского городского суда от 22.06.2011 N 33-16597**

...данные электронной системы прохода суд признал необидительными доказательствами, поскольку З. имел возможность выходить и проходить на территорию... минуя эту систему. Истец пояснил, что система допускала сбои, вследствие которых он не был отмечен ушедшим с работы. Эти объяснения подтверждаются сопоставлением данных журнала учета рабочего времени и объективным отсутствием истца в помещении Министерства юстиции. Кроме того, доводы истца подтверждаются данными табеля учета рабочего времени, по которым истец непрерывно находился на рабочем месте и исполнял свои обязанности в течение всего рабочего дня в упомянутые три дня вмененных ему в вину прогулов.

#### **Апелляционное определение Иркутского областного суда от 15.08.2014 N 33-6631/14**

Истцом заявлены требования о взыскании заработной платы за сверхурочную работу и работу в выходные дни, которая ответчиком не начислялась.

Из материалов дела, содержания табелей учета рабочего времени, ведомостей учета выдачи талонов на питание не следовало, что работник привлекался работодателем к сверхурочной работе и к работе в выходные дни. Суд обоснованно не принял в качестве доказательства выполнения работником сверхурочной работы электронные данные входов-выходов через турникеты комбината... поскольку из содержания документа не усматривалось, что работник с ведома или распоряжения работодателя приступал к выполнению своих обязанностей. Факт переработки не был подтвержден.

#### **Статья 99 ТК РФ**

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

.....

#### **Письмо Минтруда России от 16.09.2016 N 14-2/В-888**

Вместе с тем полагаем: если в правилах внутреннего трудового распорядка, локальных нормативных актах или в трудовом договоре есть положения, предусматривающие недопустимость грубых, резких выражений при общении с коллегами или клиентами, то к работнику, нарушающему данные положения, работодатель может применить меры дисциплинарного воздействия.

Суды не раз признавали правомерным привлечение работника к дисциплинарной ответственности за несоблюдение требований к стилю одежды, если требования четко прописаны в том или ином документе

#### **Определения Седьмого КСОЮ от 11.02.2021 N 8Г-20478/2020**

#### **Московского горсуда от 04.03.2019 N 33-9770/2019**

#### **Верховного Суда Республики Коми от 11.04.2016 N 332246/2016**

Работодатели бывает включают в трудовые договоры, должностные инструкции, иные локальные нормативные акты общую фразу о необходимости для работника выполнять устные и (или) письменные распоряжения, поручения и указания вышестоящего руководителя.

Судебная практика: законодательство не предусматривает обязанности работника подчиняться любым исходящим от руководства приказам производственного (тем более личного или общественно полезного) характера без учета конкретного содержания трудовой функции

#### **Определения Третьего КСОЮ от 19.01.2022 N 8Г-19307/2021**

#### **Архангельского областного суда от 18.12.2019 N 33-8035/2019**

#### **Приморского краевого суда от 10.06.2014 N 33-5024**



### Пример

Найти

Как найти

Найти образец докладной записки о проступке

- перейти в Быстрый поиск
- в строке Быстрого поиска набрать: **ОБРАЗЕЦ ДОКЛАДНОЙ ЗАПИСКИ ПРОСТУПОК**
- перейти в текст «Путеводителя по кадровым вопросам. Образцы заполнения форм документов»
- по ссылке перейти в образец Докладной записки о совершении дисциплинарного проступка и изучить ее
- обратить внимание, что [Форма подготовлена с использованием правовых актов по состоянию на ...](#)
- обратить внимание, что образец составлен для «Путеводителя по кадровым вопросам. Дисциплинарные взыскания. Замечание, выговор, увольнение»
- по ссылке перейти в текст Путеводителя
- открыть Оглавление и посмотреть, какие вопросы освещаются в этом Путеводителе

### объяснения провинившегося и приказ о наказании

#### Статья 193 ТК РФ

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

#### Статья 56 ГПК РФ

1. Каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.
2. Суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались.

#### Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2

23. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

38. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного [за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей]... по [п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ]... работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных... [в этом пункте].

#### Статья 193 ТК РФ

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. **Если по истечении двух рабочих дней...** объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

#### Статья 170 ТК РФ

Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы... на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с [ТК РФ]... и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

## **Статья 186 ТК РФ**

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

## **Статья 193 ТК РФ**

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней... объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

### **Апелляционное определение Верховного суда Карачаево-Черкесской Республики от 18.03.2015 N 33-161/15**

... дисциплинарное взыскание, в том числе в виде выговора, может быть применено к работнику только после получения от него объяснения в письменной форме либо после не предоставления работником такого объяснения (отказа предоставить объяснение) по истечении двух рабочих дней со дня затребования объяснения.

Если же вопрос о применении к работнику дисциплинарного взыскания решается до истечения двух рабочих дней после затребования от него письменного объяснения, то порядок применения дисциплинарного взыскания считается нарушенным.

Тот факт, что непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания, не освобождает работодателя от обязанности затребовать от работника письменные объяснения в соответствии с ч. 1 ст. 193 ТК РФ именно не менее чем за два дня до применения дисциплинарного взыскания.

### **Апелляционное определение Астраханского областного суда от 21.01.2015 N 33-47/2015**

В материалы дела ответчиком представлен акт от 16 июля 2014 года... из содержания которого следует, что водителю автобуса А. было предложено дать письменное объяснение по нарушению от 5 июля 2014 года, от дачи письменных объяснений который отказался.

Этим же днем, 16 июля 2014 года, в отношении А. применено дисциплинарное взыскание.

Признавая приказы о применении дисциплинарного взыскания и об увольнении А.... незаконными, суд первой инстанции правильно установил, что работодателем при увольнении были нарушены положения части 1 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации, поскольку работодатель применил к истцу дисциплинарное взыскание в виде увольнения в тот день, когда потребовал от работника объяснения.

### **Апелляционное определение Московского городского суда от 06.08.2015 N 33-27729/15**

М. оспаривает только приказ от 14.11.2014... об увольнении,

... истцу 14.11.2014 г. под роспись было вручено требование о предоставлении в течение двух рабочих дней письменных объяснений по акту о результатах проверки финансово-хозяйственной деятельности... от дачи которых М. отказался, о чем работодателем был составлен соответствующий акт от 14.11.2014... Таким образом, в данном случае, истец реализовал свое право на предоставление работодателю объяснений, выразив отказ от их предоставления, что не являлось препятствием для применения к нему дисциплинарного взыскания в виде увольнения по названному основанию, постольку право работника на предоставление работодателю объяснений не было нарушено..

### **Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 09.07.2013 N 33-5006-13**

От дачи объяснений Н. отказался без объяснения причин, о чем был составлен соответствующий акт... В связи с тем, что Н. отказался представить объяснение, то его увольнение в день затребования объяснения не является нарушением.

### **Определение Санкт-Петербургского городского суда от 08.09.2010 N 12408**

... истица от дачи объяснений об обстоятельствах совершения дисциплинарного проступка отказалась, о чем был составлен соответствующий акт, что не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания, в соответствии со ст. 193 ТК РФ.

Доводы.. жалобы о том, что приказ об увольнении истицы вынесен без учета требований ч. 1 ст. 193 ТК РФ (до истечения 2-х дней), не могут быть приняты во внимание, поскольку в данном случае право работника на предоставление работодателю объяснений не было нарушено...

## **Статья 193 ТК РФ**

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутст-

вия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

## Статья 81 ТК РФ

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

### Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 09.09.2015 N 33-5579/2015

Исходя из смысла [ч. 6 ст. 193 ТК РФ]... ознакомление работника с приказом о привлечении его к дисциплинарной ответственности в течение трех рабочих дней со дня его издания направлено только на осуществление им возможности, в... срок обжаловать этот приказ. Соответственно, ознакомление работника с данным приказом по истечению трехдневного срока, не является существенным нарушением работодателем применения к работнику мер дисциплинарного воздействия. Данное обстоятельство не может служить самостоятельным основанием для признания его незаконным.

### Апелляционное определение Московского городского суда от 28.05.2014 N 33-17105/2014г.

Ссылка на то, что ответчик не ознакомил истца с приказом об увольнении в трехдневный срок, также не является основанием для отмены решения суда, так как процедура, предшествующая увольнению истца и предусмотренная положениями ст. 193 [ТК РФ]..., ответчиком соблюдена и то, что истец не ознакомлен с приказом об увольнении в трехдневный срок, не может повлиять на обоснованность увольнения истца.

### Апелляционное определение Архангельского областного суда от 17.07.2013 N 33-4202/2013

Довод апелляционной жалобы о нарушении работодателем процедуры применения дисциплинарного взыскания, которое выразилось в не ознакомлении истца с приказом... в трехдневный срок в порядке [ч. 6 ст. 193 ТК РФ]... не влечет отмену судебного решения, поскольку данная правовая норма регламентирует порядок уведомления работника об уже примененном к нему дисциплинарном взыскании.

При наличии установленных судом оснований для применения дисциплинарного взыскания не объявление работнику спорного приказа под роспись не является достаточным основанием для признания спорного приказа незаконным и отмены примененного к работнику дисциплинарного взыскания.

## Статья 193 ТК РФ

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.



### Пример

#### Найти

Найти информацию по вопросу составления уведомления о предоставлении объяснений отсутствия на рабочем месте и образец такого уведомления.

#### Как найти

- перейти в Быстрый поиск
- в строке быстрого поиска набрать – **ОБЪЯСНЕНИЕ ОТСУТСТВИЕ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ**
- построить список документов
- в построенном списке документов примеры и изучить их:
  - Форма: Уведомление о предоставлении объяснений. Отсутствие на рабочем месте (образец заполнения)
  - Форма с комментариями о рисках: Уведомление о предоставлении объяснений. Отсутствие на рабочем месте. Форма, защищающая интересы работодателя (образец заполнения)

- Форма: Уведомление о необходимости представления объяснений отсутствия на рабочем месте (образец заполнения)
- Форма: Объяснение работника о причинах отсутствия на рабочем месте
- А также Форма с комментариями о рисках: Акт об отказе работника от дачи объяснений по факту отсутствия на рабочем месте. Форма, защищающая интересы работодателя (образец заполнения)

### **Пример** *Найти*

Найти статью 193 ТК РФ и выяснить, можно ли уволить работника за совершение дисциплинарного проступка до истечения двух дней после затребования письменного объяснения, если он отказался его предоставлять?

### *Как найти*

- перейти в Быстрый поиск
- в строке быстрого поиска набрать – **193 ТК**
- перейти в текст статьи 193 ТК РФ «Порядок применения дисциплинарных взысканий» и изучить её
- обратить внимание, что статья кодекса не содержит прямого ответа на наш вопрос
- развернуть список вопросов, связанных с применением статьи 193 ТК РФ
- перейти по ссылке в ситуацию «Правомерно ли увольнение за появление в состоянии опьянения до истечения двух рабочих дней с момента затребования объяснения, если работник отказался его предоставить?» в «Путеводитель по трудовым спорам. Спорные ситуации при увольнении в связи с появлением на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения» и изучить её

### **Пример**

*Можно сохранить на компьютер*

Находясь в тексте документа на панели под кнопкой  / или правой кнопкой мыши

выбрать 

Обратить внимание, что можно сохранить в различных форматах.

### **Пример**

*Можно отправить по электронной почте*

Находясь в тексте документа на панели под кнопкой  / или правой кнопкой мыши

выбрать 

## **Пример**

### **Поставить данный документ/фрагмент на контроль**

- на панели быстрого доступа выбрать «Добавить в избранное»
- далее выбрать «Документы на контроле»
- далее нажать «Добавить»
- обратите внимание, что можно поставить на контроль как документ целиком, так и отдельную статью.
- посмотреть наши документы и фрагменты на контроле - на панели быстрого доступа выбрать «Избранное»
- далее выбрать «Документы на контроле»

## **Пример**

### **Можно поставить закладку на данный фрагмент**

#### **1 вариант**

- **поставить курсор на нужный нам фрагмент**
- **появятся очертания звездочки**
- **нажать на нее**
- **выйдет диалоговое окно**

#### **2 вариант**

- на панели быстрого доступа выбрать «Добавить в избранное»
- далее выбрать «Закладки и документы»
- **Далее**
- выбрать папку, куда мы будем сохранять нашу закладку
- далее нажать «Добавить»
- Посмотреть нашу закладку мы можем - на панели быстрого доступа выбрать «Избранное»
- далее выбрать «Закладки и документы»
- найти нужную нам.

## Пример

### Можно сохранить документы в папку

- на панели быстрого доступа выбрать «Добавить в избранное»
- далее выбрать «Папки»
- определить папку, куда мы хотим сохранить наш документ/создать новую
- далее нажать «Добавить»
- посмотреть и найти наши папки и сохраненные документы в них - на панели быстрого доступа выбрать «Избранное»
- далее выбрать «Папки»
- найти нужную нам.

Можно посмотреть дополнительную информацию к нужной статье - необходимо нажать на "i".

Название документа, в котором вы находитесь, можно увидеть над текстом.

О дате начала действия документа можно узнать в Меню «Справка» справа

### *Сравнение редакций*

Справа зайти во вкладку "Редакции", отметить галочкой две редакции, которые необходимо сравнить, нажать на кнопку «Сравнить редакции»

### **Далее**

*Сверху над текстом кнопка «Показать следующее изменение» и слева от нее показывается – сколько изменений между этими двумя редакциями.*

*Чтобы просмотреть их, нужно нажать на кнопку «Показать следующее изменение» и просмотреть документ.*

*\*Сравнение редакций можно экспортировать в Word.*

**БЫСТРЫЙ ПОИСК** – универсальный инструмент поиска документов в системе; наиболее простой инструмент, чтобы начать поиск информации в системе.

- конкретного документа;
- конкретного фрагмента документа (главу, статью и т.п.);
- документы по интересующему вопросу (ситуации).

**КАРТОЧКА ПОИСКА** - для поиска документов по реквизитам (в том числе, когда они известны только приблизительно) или, по словам (словосочетаниям) из названия или текста документа.

**ПРАВОВОЙ НАВИГАТОР** - поиск информации по практическому вопросу с использованием перечня возможных ситуаций. Основан на использовании разработанного специалистами КонсультантПлюс словаря ключевых понятий.

**В каких случаях наиболее эффективен Правовой навигатор:**

✓ в случае, когда **Вы не знаете, как правильно описать свою ситуацию, а можете назвать буквально 1-2 слова.**

*СПРАВОЧНАЯ ИНФОРМАЦИЯ*- информация, к которой приходится обращаться постоянно. Содержится в разных документах, поэтому поиск ее в первоисточниках не всегда удобен. Представлена в удобном структурированном виде.

*ОБЗОРЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА* – помогают всегда быть в курсе последних изменений в законодательстве.

- Новости. Мониторинг документов - представлены новости для бухгалтера, кадровика, юриста и др., поступившие в систему Консультант Плюс. Рассмотрим «Новые документы для бухгалтера»;
- Аналитические обзоры правовой информации - (специалистами К+ проведен анализ произошедших изменений, в связи с изменениями законодательства и написаны комментарии и рекомендации к документам) – изменения в различных отраслях законодательства.