

Дисциплинарная ответственность работников.

1. Учитель привлечен к дисциплинарной ответственности за отказ в проведении дежурства по школе, начиная за 40 минут до начала уроков в день, когда у данного учителя отсутствовало проведение учебных занятий. Правомерны ли действия работодателя?

А. Правомерны.

Б. Неправомерны.

В. Вопрос регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Ст. 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 дисциплинарные взыскания.

Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536

В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

При составлении графика дежурств в организации работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна.

2. Один из видов дисциплинарных взысканий:

А. Меры общественного воздействия.

Б. Перевод на другую должность.

В. Выговор.

Ст. 192 ТК РФ: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

3. Обязан ли работодатель применять дисциплинарные взыскания к работнику в последовательности, определенной ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации (от менее строгого к более строгому)?

А. Обязан.

Б. Не обязан.

В. Вопрос регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Ст. 192 ТК РФ: При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка.

4. Что учитывается при наложении дисциплинарного взыскания:

А. Время совершения проступка.

Б. Состояние совершившего проступок.

В. Обстоятельства совершенного проступка, при которых он был совершен.

Ст. 192 ТК РФ: При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

5. В Правилах внутреннего трудового распорядка образовательной организации указано, что в течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются. Правомерно ли данное указание?

А. Правомерно.

Б. Неправомерно.

В. Зависит от тяжести проступка.

Такая формулировка ПВТР фактически устанавливает дополнительное дисциплинарное взыскание, что нарушает требования ст. 192 Трудового кодекса РФ. Кроме того, статьей 193 Трудового кодекса РФ установлено, что за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Согласно статьям 189, 190 и др. статьям ТК РФ, подзаконным нормативным актам, а также нормам Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы Правила внутреннего трудового распорядка не являются локальным нормативным актом, устанавливающим систему оплаты труда и регулирующим вопросы оплаты труда в организации.

Такая формулировка ПВТР противоречит пункту 5.3. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы, согласно которому в основе стимулирования работника находятся показатели и критерии эффективности работы, результаты работы работника. Исключает возможность стимулирования работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания, который, согласно ст. 193 ТК РФ составляет один год, противоречат этим принципам, делая бессмысленной оценку эффективности и качества труда работника на длительный срок.

6. После совершения дисциплинарного проступка работодатель запросил от работника письменное объяснение и получил категорический отказ. В этот же день применил дисциплинарное взыскание. Законны ли действия руководителя?

А. Законны.

Б. Незаконны.

В. Вопрос регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка.

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. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7. Работник совершил дисциплинарный проступок в день, предшествующий началу отпуска. Обнаружился проступок спустя неделю. С какого дня следует исчислять срок для применения дисциплинарного взыскания?

А. Со следующего дня после совершения проступка.

Б. Со дня обнаружения проступка.

В. Со дня выхода работника из отпуска.

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.

8. В течение какого срока может быть применено дисциплинарное взыскание?

А. Одного месяца со дня совершения проступка.

Б. Двух месяцев.

В. Одного месяца со дня обнаружения проступка.

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.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, **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.

9. Работник имеет неснятые дисциплинарные взыскания, вновь совершает проступок. Работодатель применяет взыскание в виде выговора и увольняет работника за неоднократное неисполнение обязанностей. Правомерны ли действия работодателя?

А. Правомерны.

Б. Неправомерны.

В. Вопрос регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Статья 193 ТК РФ: За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

10. В течение какого срока работник считается подвергнутым дисциплинарному взысканию?

А. В течение шести месяцев.

Б. В течение года.

В. Срок определяется Коллективным договором и/или локальным нормативным актом организации.

Статья 193 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.

11. Кто вправе ходатайствовать перед работодателем о снятии дисциплинарного взыскания с работника?

А. Работник, непосредственный руководитель работника, представительный орган работников.

Б. Работник, непосредственный руководитель работника, представительный орган работников, общее собрание трудового коллектива, педагогический совет.

В. Работник, представительный орган работников.

Статья 193 ТК РФ: Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

12. Вносится ли в трудовую книжку запись о дисциплинарном взыскании?

А. Вносится.

Б. Вносится в определенных случаях.

В. Не вносится.

Приказ Минтруда России от 19.05.2021 N 320н

"Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек"

Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

13. Законно ли применить дисциплинарное взыскание к представителю работников, участвующему в коллективных переговорах?

А. Законно.

Б. Незаконно.

В. Незаконно без предварительного согласия представительного органа работников.

Статья 39 ТК РФ: Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

14. Вправе ли представительный орган работников требовать увольнения руководителя организации за нарушения трудового законодательства?

А. Вправе.

Б. У представительного органа работников нет таких полномочий.

В. Не вправе.

Статья 195 ТК РФ: Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"

По требованию профсоюзных органов работодатель обязан расторгнуть трудовой договор (контракт) с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о профсоюзах, **не выполняет своих обязательств по коллективному договору, соглашению.**

15. Что обязан запросить работодатель у вышестоящего профсоюзного органа при увольнении председателя первичной профсоюзной организации за неоднократное неисполнение обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание?

А. Мотивированное мнение.

Б. Предварительное согласие.

В. Увольнение производится в общем порядке.

Статья 374 ТК РФ: Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работников, указанных в части первой настоящей статьи,

допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.