

Министерство образования и науки Российской Федерации
«Южно-Уральский государственный университет»
Юридический институт
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

ДОПУСТИТЬ
К ЗАЩИТЕ
Зав. кафедрой ТСПиП
к.ю.н., доцент
_____ Г.Х. Шафикова
« 21 » _____ мая _____ 2018 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ:
ПОНЯТИЕ И ОСОБЕННОСТИ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ
ДЛЯ РАБОТНИКОВ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
ЮУрГУ – 40.03.01 – 2018.202 – Ю – 579

Научный руководитель
выпускной
квалификационной работы
Зав. кафедрой ТСПиП
к.ю.н., доцент
_____ Шафикова Г.Х.,
« 21 » _____ мая _____ 2018 г.
Автор выпускной
квалификационной работы
студент группы
Ю-579
_____ Внукова А.А.
« 21 » _____ мая _____ 2018 г.

Нормоконтролер
доцент кафедры
_____ Филиппова Э.М.
« 21 » _____ мая _____ 2018 г.

Челябинск 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1 ИНСТИТУТ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	7
1.1 Понятие, сущность и признаки дисциплинарной ответственности.....	77
1.2 Виды дисциплинарной ответственности	2222
ГЛАВА 2 СПЕЦИАЛЬНАЯ ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА	37
2.1 Правовое регулирование дисциплины труда работников железнодорожного транспорта.....	37
2.2 Институт специальной дисциплинарной ответственности работников железнодорожного транспорта: современное состояние и перспективы развития	45
2.3 Дисциплинарный проступок как основание привлечения работников железнодорожного транспорта к дисциплинарной ответственности.....	52
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	67
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	72

ВВЕДЕНИЕ

Проблемы обеспечения дисциплины труда работников железнодорожного транспорта становятся особенно актуальными на современном этапе реформирования транспортного комплекса, когда присутствие разработанной нормативной основы регламентирования трудовых отношений в железнодорожной сфере выступает гарантией безопасного и результативного функционирования не только железных дорог, но и смежных видов транспорта.

В Российской Федерации принята «Стратегия развития железнодорожного транспорта», реализуемая в процессе осуществления реформы железнодорожного транспорта на срок до 2030 г.¹ Данный источник ориентирован на разрешение следующих задач: создание устойчивой и доступной транспортной системы как инфраструктурного базиса для обеспечения транспортной целостности, безопасности, независимости и обороноспособности государства, социально-экономического роста и обеспечения условий для реализации нужд физических лиц в перевозках; реализация мобилизационной подготовки на железнодорожном транспорте, осуществление воинских и специальных железнодорожных перевозок, повышение защищенности объектов железнодорожной транспортной инфраструктуры от влияния разного рода угроз, в том числе, актов диверсионно-террористической деятельности и др. Столь значимые особенные задачи железнодорожного транспорта, принципиально определяющие особенное значение неукоснительного соблюдения дисциплины труда работниками представленной отрасли.

В области вышеуказанного транспорта даже несущественные отступления работников от предусмотренного поведения могут повлечь за

¹ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 июня 2008 г. № 877-р «О Стратегии развития железнодорожного транспорта в Российской Федерации до 2030 года» // Российская газета. – 2008. – 30 июня.

собой необратимые последствия как для жизни и здоровья лиц, так и для природной среды. Применение современных технологий, неуклонный рост научно-технического прогресса, внедрение современных форм автоматизации в управлении процессом перевозок, с одной стороны, облегчают работу сотрудников, совершенствуют деятельность железных дорог, с иной – увеличивают требования к соблюдению трудовой дисциплины.

Краткий анализ литературы показал, что в различных источниках исследуемая тема отражена не полностью. Наиболее полно, на наш взгляд, данная тема разработана в монографических исследованиях, вузовских учебниках и учебных пособиях по трудовому праву следующих авторов: А.М. Андрияхина, Л.Н. Анисимов, О.С. Бойкова, М.О. Буянова, И.Г. Выговская, К.Н. Гусов, И.К. Дмитриева, А.М. Лушников, В.И. Миронов, В.А. Никольский, Н.Д. Потапова, Т.Н. Ременных, О.В. Смирнов, М.Б. Смоленский и др.

Объект исследования – общественные отношения в сфере правового регулирования дисциплины труда на железнодорожном транспорте.

Предмет исследования – нормы российского трудового законодательства, материалы специализированного отраслевого законодательства, судебной практики, раскрывающие особенности дисциплинарной ответственности работников железнодорожного транспорта.

Цель исследования – комплексно и детально проанализировать сущность и особенности дисциплинарной ответственности работников железнодорожного транспорта, выявить актуальные проблемы правового регулирования данного вопроса, с учетом выявленных проблем, сформулировать рекомендации по их разрешению.

Задачи исследования:

- рассмотреть понятие, сущность и признаки дисциплинарной ответственности;
- раскрыть виды дисциплинарной ответственности;

— проанализировать современное состояние и перспективы развития института специальной дисциплинарной ответственности работников железнодорожного транспорта;

— изучить правовое регулирование дисциплины труда работников железнодорожного транспорта;

— рассмотреть дисциплинарный проступок как основание привлечения работников железнодорожного транспорта к дисциплинарной ответственности;

— раскрыть виды дисциплинарных взысканий, применяемых к работникам железнодорожного транспорта и порядок их наложения.

В процессе исследования использованы следующие методы: методы анализа и синтеза, сравнительно-правовой, обобщения, восхождения от абстрактного к конкретному, системный, логический и диалектический методы научного познания.

Нормативно-правовая основа настоящего исследования представлена следующими законодательными источниками:

— Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г.;

— Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ;

— Постановление Правительства Российской Федерации от 25 августа 1992 г. № 621 «Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации»;

— Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 июня 2008 г. № 877-р «О Стратегии развития железнодорожного транспорта в Российской Федерации до 2030 года» и др.

Информационной базой выпускной квалификационной работы являются материалы судебной практики, периодической печати.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что сформулированные автором теоретические выводы, практические рекомендации и предложения вносят определенный вклад в правовую науку,

систематизируют научные знания по вопросам правового регулирования дисциплинарной ответственности работников железнодорожного транспорта, а также могут быть использованы в дальнейших научных изысканиях.

Практическое значение исследования состоит в том, что сформулированные в нем выводы и предложения могут быть использованы в ходе дальнейшего развития и совершенствования трудового законодательства Российской Федерации, использованы в учебном процессе по курсу «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников».

Структура работы обусловлена целью и задачами и состоит из введения, двух глав (основной части), заключения и библиографического списка.

ГЛАВА 1 ИНСТИТУТ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1.1 Понятие, сущность и признаки дисциплинарной ответственности

В философском (широком) значении категория ответственности раскрывается как отношение лица к государству и обществу, к иным лицам с позиции осуществления ими установленных требований, осознания и правильного понимания гражданами своих обязанностей (долга) по отношению к государству, обществу и иным лицам. В специально-юридическом либо узком понимании юридическая ответственность раскрывается как реакция государства на осуществленное правонарушение. В представленном значении вышеуказанная ответственность – обязанность лица претерпевать за совершенное правонарушение определенные лишения государственно-властного характера, закрепленные законом¹.

Государство возлагает на государственных служащих и работников конкретные обязанности и наделяет их предусмотренными правами, также закрепляет ответственность за неисполнение указанных обязанностей и нелегальное использование предоставленных им прав.

В российской науке присутствует мнение о том, что дисциплинарную ответственность принято признавать главным видом ответственности вышеуказанных лиц, из-за количественного показателя использования мер дисциплинарного характера, который заметно больше чем мер административной либо уголовной ответственности. Следует указать, что анализируемая ответственность выступает уникальной в своем роде, характерным признаком которой является то, что она в большей своей части регламентируется специальными правовыми источниками, к примеру, такими как: Положением о прохождении службы в органах внутренних дел,

¹ Смирнов О.В. Трудовое право России. – М.: Приор, 2014. – С. 133.

Дисциплинарным Уставом Вооруженных Сил, Дисциплинарным Уставом таможенной службы РФ и иными нормативными источниками.

Прежде всего, отметим, что дисциплинарная ответственность выступает одним из видов юридической ответственности. В российской науке нет единства в раскрытии юридической ответственности. Каждый ученый пытается раскрыть ее по-своему, выделяя те ее стороны, которые он признает определяющими, главными¹. В широком понимании юридическая ответственность представляет собой применение мер государственного принуждения к виновному лицу за совершение противоправного деяния.

Определение юридической ответственности – ключевая дефиниция всей теории ответственности, ее конструкция устанавливает роль и место анализируемого правового явления в правовой системе. Значительная часть ученых рассматривают юридическую ответственность как меру государственного принуждения или отождествляют ее с наказанием за правонарушение.

При анализе юридической ответственности мы исходим из следующих посылок.

1. Вышеуказанная ответственность выражает специфику любых правовых явлений – их формальную определенность и процессуальный порядок осуществления.

2. Юридическая ответственность неотделима от правонарушения, является его следствием.

3. Вышеуказанная ответственность связана с реализацией санкций норм права.

4. Юридическая ответственность сопряжена с государственно-властной деятельностью, с государственно-правовым принуждением.

¹ Дубровин А.В. Дисциплинарная ответственность в трудовых отношениях как вид юридической ответственности // Государство и право. – 2015. – № 4. – С. 93.

Следовательно, юридическая ответственность – это применение к правонарушителю закрепленных санкцией правовой нормы мер государственного принуждения, выражающихся в форме лишений личного, имущественного либо организационного характера.

Дисциплинарная ответственность – вид юридической ответственности, содержание которой состоит из мер дисциплинарного взыскания, которые используются работодателем к работнику (сотруднику) в связи с осуществлением им дисциплинарного проступка¹.

Вышеуказанную ответственность можно выразить в виде системы, включающей ответственность работников: а) закрепленную правилами внутреннего трудового распорядка, используемых в порядке подчиненности; б) установленную специальными положениями и уставами; в) ответственность работников определенных видов общественных организаций, таких как артель старателей, коллегии адвокатов.

В значительной части специализированных источников по теории государства и права, дисциплинарная ответственность сводится только к дисциплинарным взысканиям, и устанавливается исключительно трудовыми правовыми источниками, что нарушает общетеоретический подход к рассмотрению различных видов и подвидов юридической ответственности.

Анализируемая ответственность работников выступает разновидностью юридической ответственности, установленной законодательством за неправомерное поведение. Данная ответственность выражает собой обязанность работника понести наказание, определенное предписаниями трудового права, за незаконное неисполнение своих трудовых обязанностей.

Соответственно, можно обозначить следующие признаки рассматриваемой ответственности: а) основанием ее возникновения выступает дисциплинарный проступок, то есть противоправное виновное нарушение

¹ Лещина Э.Л. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве // Право и жизнь. – 2015. – № 2. – С. 138.

работником трудовой дисциплины, за которое закреплены дисциплинарные взыскания, используемые в порядке подчиненности компетентными органами (должностными лицами), и в рамках их власти установленной законодательно;

б) дисциплинарная ответственность индивидуальна для каждого правонарушителя, а именно обстоятельства, при которых осуществлен проступок: его тяжесть, исполнение обязанностей на протяжении всей службы и поведение служащего – факторы, которые принимаются во внимание при наложении взыскания.

В общей теории права указывается, что дисциплинарный проступок – это общественно вредное нарушение исполнительской, трудовой и другой дисциплины, а именно нарушение обязательного порядка деятельности предприятий и других коллективных образований. Подобные проступки дезорганизуют деятельность, а последняя выступает общественно вредным состоянием управленческих отношений, отмечал А.Б. Венгеров¹. О.В. Смирнов считает, что дисциплинарный проступок есть виновное незаконное, исключаящее уголовную ответственность неисполнение трудовых обязанностей либо неисполнение или превышение полномочий, обеспечивающих трудовой процесс, лицом, состоящим в трудовых правовых отношениях с определенным учреждением (организацией, предприятием)².

Примерно так же рассматривают дисциплинарный проступок и авторы работы, посвященной ответственности руководителя за нарушение трудового законодательства. Они пришли к умозаключению, что дисциплинарный проступок в трудовом праве – это виновное, незаконное, исключаящее уголовную ответственность неисполнение трудовых обязанностей либо неисполнение или превышение полномочий, обеспечивающих трудовой процесс, лицом, состоящим в трудовых правовых отношениях с определенным предприятием³.

¹ Венгеров А.Б. Общая теория права. – М.: Норма, 2013. – С. 164.

² Смирнов О.В. Трудовое право России. – М.: Приор, 2014. – С. 137.

³ Выговская И.Г. Трудовое право. – М.: Юрайт, 2013. – С. 152.

Л.А. Сыроватская раскрывала дисциплинарную ответственность в общетеоретическом понимании как обязанность работника ответить перед работодателем за осуществленный им проступок и претерпеть те меры воздействия, которые обозначены в дисциплинарных санкциях трудового права. Л.А. Сыроватская аргументировано связывала дисциплинарные полномочия с правом работодателя, в силу непосредственного указания закона, привлекать работника к ответственности и с обязанностью последнего ее претерпевать¹. Позже исследователь раскрывала юридическую ответственность, в том числе, в трудовом праве, как обязанность лица, нарушившего правовую норму, ответить перед коллективом, учреждением (предприятием) либо государством и претерпеть те отрицательные последствия, которые содержатся в санкциях норм права. Она ставила знак равенства между ответственностью по трудовому праву и трудовправовой ответственностью.

Л.А. Сыроватская раскрывала трудовое правонарушение как виновное незаконное деяние субъекта трудового правового отношения, которое состоит в неисполнении, нарушении трудовых обязанностей и запрещено санкциями, представленными в трудовом праве².

В ТК РФ закреплена формулировка категории «дисциплинарный проступок», под которым подразумевается «неисполнение либо ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей», влекущее за собой использование мер дисциплинарного влияния (ч. 1 ст. 192 ТК РФ).

Следует отметить, что в настоящее время в отечественном законодательстве отсутствует принцип деления вышеуказанных проступков на разные виды по вредным последствиям и степени их тяжести. Представленный факт негативно воздействует на результативность противодействия разным

¹ Сыроватская Л.А. Правовое регулирование трудовых отношений на современном этапе // Государство и право. – 1994. – № 1. – С. 36.

² Сыроватская Л.А. Трудовое право. – М.: Юрист, 1998. – С. 122.

нарушениям дисциплины труда. Так, считается ошибочным использовать одни и те же дисциплинарные взыскания к работникам за нарушение режима работы и неосуществление своей трудовой функции.

Для совершенствования мер, ориентированных современным законодательством на борьбу с нарушениями дисциплины труда, в нормах права необходимо предусмотреть такие разновидности проступков, как: нарушения внутреннего трудового распорядка, не оказывающие воздействие на процесс производства; нарушения, оказывающие воздействия на процесс производства; ненадлежащие исполнение либо невыполнение своих трудовых функций работником. В содержании дисциплинарного проступка должно быть присутствие системы юридических свойств таких как: субъект, субъективная сторона, объект, объективная сторона. Следовательно, формально-правовым основанием для привлечения к анализируемой ответственности будет присутствие в деянии виновного юридического состава признаков данного проступка.

Субъект дисциплинарного проступка – это лицо (работник), которое нарушило дисциплину труда и фактически состоит в трудовом правовом отношении с определенным работодателем.

Объектом вышеуказанного проступка выступают социальные отношения, формирующиеся в ходе совместной трудовой деятельности (внутренний трудовой распорядок), регламентируемые предписаниями трудового законодательства¹.

Объективная сторона рассматриваемого проступка состоит из противоправного деяния (действие либо бездействие), причинения вреда работодателю и присутствия причинной связи между данным деянием и возникшим вредом. Вредное последствие может быть как в виде действительного имущественного вреда, так и в виде вреда организационного аспекта.

¹ Выговская И.Г. Трудовое право. – М.: Юрайт, 2013. – С. 157.

Необходимо указать что вред, причиненный работодателю, также включает, вред имуществу иных лиц, находящемуся у работодателя, если последний несет ответственность за сохранность указанного имущества. В качестве примера можно указать утрату документов либо повреждение технического оборудования, в итоге чего работодатель обязан будет осуществить дополнительные материальные затраты на покупку нового либо восстановление поврежденного имущества.

Наиболее распространенным выступает ущерб организационного аспекта, связанный с нарушением трудового порядка, закрепленного работодателем (опоздание на работу, прогул, появление в нетрезвом виде и др.)¹.

Субъективная сторона анализируемого проступка определена виновностью соответствующего лица. В специализированной литературе указывают две формы вины: умысел и неосторожность. Умысел – волевое действие, ориентированное на сознательное нарушение предусмотренных правил трудового распорядка. Неосторожность как форма вины возникает в тех случаях, когда работник не предвидел последствий своего проступка, хотя обязан был предвидеть, или он предвидел данные последствия, но легкомысленно надеялся их предотвратить.

Исходя из понимания формулировки дисциплинарного проступка обозначенной в ч. 1 ст. 192 ТК РФ можно указать его следующие ключевые свойства:

— действия либо бездействие работника, установленные в законе как неисполнение либо ненадлежащее осуществление трудовых обязанностей;

— присутствие вины – необходимое свойство дисциплинарного проступка (ответственность возникает только за осуществление виновных действий, либо за бездействие);

¹ Хагба М.Б. Дисциплинарная ответственность: понятие, основания возникновения // Молодой ученый. – 2017. – № 8. – С. 235.

— неисполнение либо ненадлежащее исполнение работником конкретно трудовых обязанностей (не может быть привлечен к анализируемой ответственности работник, к примеру, за нарушение правил поведения в общественных местах либо за нарушение правил дорожного движения др.);

— присутствие обстоятельств, позволяющих использовать дисциплинарного взыскания¹.

Под неисполнением трудовых обязанностей необходимо подразумевать, что это несовершение именно конкретных действий, которые работник (служащий) обязан реализовывать для выполнения рабочих (служебных) задач, поставленных перед ним, а именно непосредственное бездействие. Кроме того, необходимо обозначить, что неосуществление трудовых обязанностей может быть в виде ненадлежащего исполнения по вине сотрудника возложенных на него трудовых обязанностей, неосуществление вышеуказанных обязанностей может выступать в виде активного действия, на совершение которого предусмотрен запрет.

Критерием для установления ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей зачастую выступает исполнение обязанностей не в полном объеме и за рамками сроков (до либо после), отведенных для указанного, в результате чего итог действий не соответствует первоначально поставленной цели.

Несвоевременность исполнения должностных обязанностей может быть не только в виде задержки, опоздания, но и в виде опережения установленных сроков, в качестве примера можно обозначить осуществление банковской операции по переводу денежных сумм до согласования действий сторон. Неисполнением либо ненадлежащим исполнением служащим (работником) служебных (трудовых) обязанностей без уважительной причины также являются: нарушение норм законодательных источников, обязательств по

¹ Дубровин А.В. Дисциплинарная ответственность в трудовых отношениях как вид юридической ответственности // Государство и право. – 2015. – № 4. – С. 93.

трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, положений, должностных инструкций, технических правил, приказов руководителя и др.¹

Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее – Постановление Пленума ВС РФ № 2) в п. 35 уточняет, что к данным нарушениям определены:

а) отсутствие работника без уважительных причин на работе². Нормативными актами не закреплен определенный перечень уважительных причин, в связи с которыми работник может не присутствовать на рабочем месте либо работе. Как свидетельствует практика, подобной причиной суд может считать вызов в правоохранительные структуры либо в суд, прохождение медицинского осмотра, или действия непреодолимой силы: аварии, сбои в работе транспорта, наводнения, пожары, болезнь работника либо его близких родственников и др. При наличии возможности, работник обязан документально подтвердить уважительность причин, к примеру, выдачей повестки, справки, в результате которых возникла невозможность реализации трудовых обязанностей.

Приведем подтверждающий пример из судебной практики. Решением Калининского районного суда г. Челябинска от 16 сентября 2016 г. по делу № 2-4685/2016 приказ работодателя о прекращении действия трудового договора за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (прогул) признан незаконным, работник восстановлен на работе. Как следует из материалов дела: Максимова Т.А. обратилась в суд с иском к ООО «Восток+», указав, что приказом она была принята на работу в ООО «Восток+» на должность главного бухгалтера, в связи с невыплатой заработной платы более 15 дней Максимова Т.А. направила конкурсному управляющему ООО

¹ Лушников А.М. Трудовое право России. – М.: Юнити, 2014. – С. 179.

² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 8.

«Восток+» телеграмму о приостановке работы до выплаты заработной платы. Затем она от конкурсного управляющего Лукьянова В.Ф. по почте получила приказ об увольнении, согласно которому она уволена за однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей: прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня. Считает данный приказ незаконным в связи с тем, что она воспользовалась правом, предусмотренным ч. 2 ст. 142 ТК РФ, на приостановление работы в связи с невыплатой заработной платы, о чем письменно уведомила работодателя. Более того, конкурсным управляющим не был соблюден порядок применения взыскания, а именно не учтена тяжесть совершенного проступка и поведение работника, предшествующее его совершению, не были запрошены письменные объяснения по поводу отсутствия на рабочем месте и приказ об увольнении направлен работнику по истечении семи месяцев после даты его составления¹.

б) отказ работника без уважительных причин от реализации трудовых обязанностей в связи с изменением в предусмотренном порядке норм труда (ст. 162 ТК РФ), ввиду того, что на основании трудового договора работник должен осуществлять предусмотренную данным договором трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, функционирующие у этого работодателя (ст. 56 ТК РФ). Отказ работника от продолжения деятельности связанный с изменением условий, которые определены сторонами трудового соглашения по причине изменения технологических либо организационных условий труда, не выступает нарушением дисциплины труда, уже будет служить основанием для прекращения трудового соглашения по п. 7 ст. 77 ТК РФ; в) отказ либо уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по

¹ Решение Калининского районного суда г. Челябинска от 16 сентября 2016 г. по делу № 2-4685/2016// <http://sudact.ru/>

охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если указанное выступает обязательным условием допуска к работе. Кроме того, неисполнением своих трудовых обязанностей и основанием для использования мер дисциплинарного аспекта будет выступать неприменение работником средств индивидуальной защиты, когда указанное условие является обязательным для допуска к работе¹.

Пристальное внимание необходимо обратить на п. 36 Постановления Пленума ВС РФ, на основании которого виновным нарушением дисциплины труда необходимо признавать и отказ работника без уважительных причин от подписания договора о полной материальной ответственности за сохранность материальных ценностей, если осуществление обязанностей по обслуживанию данных ценностей образует для сотрудника его главную трудовую функцию².

Вышеуказанный договор может быть оформлен и после подписания трудового договора, если произошли изменения в действующем законодательстве либо, если занимаемая работником должность будет определена к категории должностей, с которыми работодатель может оформлять данный договор. Для привлечения работника к дисциплинарной ответственности должна быть установлена его вина.

Виновным будет считаться тот работник, который не реализовывал либо ненадлежаще осуществлял трудовые обязанности умышленно либо по неосторожности. В случае, не зависящем от работника, к примеру, нетрудоспособность, отсутствие требуемых материалов, неисполнение либо ненадлежащее осуществление обязанностей не может быть расценено как должностной проступок. Как вытекает из ТК РФ, незаконные действия или бездействия работника связанные фактически с исполнением его трудовых

¹ Носова Ю.Б. Дисциплинарная ответственность в системе правового регулирования // Государство и право. – 2016. – № 4. – С. 49.

² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 8.

обязанностей, которые осуществляются в рамках рабочего места, рабочего времени, необходимо считать дисциплинарным проступком¹.

Как свидетельствует практика максимальное число обращений в суд работников по поводу привлечения их к анализируемой ответственности, связано с их непониманием, в чем выражается соответствующий проступок или с несогласием принятого решения. Для предупреждения данных споров либо облегчения доказывания в суде, работодатель обязан соблюдать конкретные условия: 1) документально предусматривать трудовые обязанности работников; 2) под роспись ознакомить с трудовым договором и должностной инструкцией². После соблюдения вышеуказанных условий, обязанности становятся обязательными для их реализации, и в данном случае их неисполнения или ненадлежащие исполнения будут выступать бесспорным основанием для привлечения к анализируемому виду ответственности. Что касается общих трудовых обязанностей, закрепленных ТК РФ они предусматриваются в локальных правовых источниках, которые устанавливают трудовой распорядок, а фактически обязанности работника обозначаются в заключенном с ним трудовом договоре либо должностных инструкциях и др. Нарушение дисциплины труда будет признаваться в том случае, когда работник не исполнил или ненадлежаще исполнил те требования которые непосредственно закреплены законом либо нормативным источником. Не будет считаться дисциплинарным проступком, к примеру, случай когда работник отказался исполнить требования руководителя о досрочном выходе на работу до окончания легально предоставленного отпуска, или когда работник приостановил деятельность в связи с невыплатой ему заработной платы, что установлено ст. 142 ТК РФ.

¹ Лещина Э.Л. Основные подходы к пониманию дисциплинарной ответственности // Юридическая наука и правоохранительная практика. – 2016. – № 5. – С. 44.

² Карпенко О.И. Дисциплинарная ответственность: доктринальные и практические аспекты // Пробелы в законодательстве. – 2015. – № 1. – С. 36.

Конституционный Суд РФ в Определении от 23 апреля 2013 г. № 675-О отметил следующее «решение работодателя о наложении на работника дисциплинарного взыскания может быть судом проверено, который, вопреки утверждению заявителя, функционирует не произвольно, а исходит из единых начал юридической, а соответственно, и дисциплинарной ответственности (например, таких как соразмерность, справедливость, законность) и определяет как факт осуществления дисциплинарного проступка, так и соразмерность наложенного на работника соответствующего взыскания, оценивая всю систему определенных обстоятельств дела, предшествующее поведение сотрудника, его отношение к труду и др.»¹.

В соответствии со ст. 192 ТК РФ за осуществление дисциплинарного проступка работодатель вправе использовать следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по определенным основаниям². Федеральными источниками, положениями и уставами о дисциплине (ч. 5 ст. 189 ТК РФ) для определенных категорий работников могут быть установлены также и иные дисциплинарные взыскания.

Применение к работнику вышеуказанного взыскания – один из способов охраны нарушенных прав работодателя. Об этом указал Конституционный Суд РФ в Определении от 16 июля 2015 г. № 1626-О. Кроме того, данный судебный орган отметил следующее «оформляя трудовой договор, работник берет на себя обязательство добросовестно осуществлять свои трудовые обязанности, соблюдать дисциплину труда и правила внутреннего трудового распорядка предприятия (ст. 21 ТК РФ). Данные требования предъявляются ко всем работникам. Их виновное неисполнение либо ненадлежащее исполнение, в частности, совершение прогула, может повлечь наложение дисциплинарного взыскания (ст. 192 ТК РФ), в том числе, расторжение трудового договора

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 23 апреля 2013 г. № 675-О // Вестник Конституционного Суда РФ. – 2013. – № 6.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета – 2001 – 31 декабря.

работодателем на основании пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, что выступает одним из способов защиты нарушенных прав работодателя»¹.

В рамках данного вопроса темы обратим внимание на то, что с 01 января 2017 г. вступили изменения в нормы действующего российского законодательства, освобождающие микропредприятия от внутренних кадровых документов. Представители малого предпринимательства, отнесенные к микропредприятиям теперь могут отказаться от локальных нормативных актов организации – все необходимые положения, касающиеся условий труда сотрудников, разрешено фиксировать в трудовом договоре, разработанном на основе типовой формы. Соответствующие изменения внесены в ТК РФ законом от 03 июля 2016 г. № 248-ФЗ, который вступил в силу 01 января 2017 г. Тогда же начала действовать типовая форма трудового договора для микропредприятий, утвержденная постановлением Правительства РФ от 27 августа 2016 г. № 858. К микропредприятиям относятся ИП и фирмы с численностью наемных сотрудников не более 15 человек и балансовой стоимостью активов или размером годового дохода не более 120 миллионов рублей (ст. 1 Постановления Правительства РФ «О предельных значениях дохода, полученного от осуществления предпринимательской деятельности, для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства» от 04 апреля 2016 г. № 265²). Таким образом, на основании вышеизложенного можно сформулировать следующие выводы:

— Анализируемая дисциплинарная ответственность выражает собой обязанность работника нести ответственность за совершенный им дисциплинарный проступок и понести меры взыскания, закрепленные трудовым законодательством.

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 16 июля 2015 г. № 1626-О // Вестник Конституционного Суда РФ. – 2015. – № 11.

² Постановление Правительства Российской Федерации от 04 апреля 2016 г. № 265 «О предельных значениях дохода, полученного от осуществления предпринимательской деятельности, для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства» // Собрание законодательства РФ. – 2016. – № 13. – Ст. 2254.

— Основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности выступает дисциплинарный проступок. Формулировка категории «дисциплинарный проступок» предусмотрена в ч. 1 ст. 192 ТК РФ, под которым подразумевается «неисполнение либо ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, влекущее за собой использование мер дисциплинарного влияния».

— Из смысла трактовки вышеуказанного проступка обозначенной в ч. 1 ст. 192 ТК РФ можно выделить следующие ключевые черты: действия либо бездействие работника, которые установлены в законе как неисполнение либо ненадлежащее осуществление трудовых обязанностей; присутствие вины – обязательное свойство данного проступка (ответственность возникает только за осуществление виновных действий, либо за бездействие); неисполнение либо ненадлежащее исполнение работником конкретно трудовых обязанностей (не может быть привлечен к рассматриваемой ответственности работник, к примеру, за нарушение правил поведения в общественных местах либо за нарушение правил дорожного движения др.); присутствие обстоятельств, позволяющих применять дисциплинарные взыскания.

Таблица «Признаки дисциплинарного проступка»

Понятие	Ст. 192 ТК РФ	Характеристика
дисциплинарный проступок	неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей	в качестве дисциплинарного проступка могут выступать как действия, так и бездействия, которые определены в законе как неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей
вина	вина должна быть установлена	ответственность наступает исключительно за виновные действия, то есть вина является обязательным признаком дисциплинарного проступка
форма выражения	неисполнение или ненадлежащее исполнение	дисциплинарный проступок выражается в виде нарушений

	работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей	трудовых обязанностей работника
ответственность	за совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право привлечь работника к дисциплинарной ответственности и наложить дисциплинарное взыскание	за совершение дисциплинарного правонарушения на работника может быть наложено дисциплинарное взыскание

— Содержание соответствующего проступка состоит из системы юридических свойств юридического состава, а конкретно присутствие объекта, объективной стороны, субъекта, субъективной стороны. Субъектом дисциплинарного проступка может выступать исключительно гражданин, состоящий в трудовых отношениях с определенным работодателем и нарушающий дисциплину труда. Субъективной стороной является вина работника (в форме умысла либо неосторожности). Объективной стороной данного проступка выступают вредные последствия и причинная связь между ними и действием (бездействием) лица. Объектом соответствующего проступка выступает нарушенный внутренний трудовой распорядок.

1.2 Виды дисциплинарной ответственности

В специализированной литературе выделяют две разновидности дисциплинарной ответственности работников: общая и специальная.

С позиции трудового права вопрос обозначения критериев отличия разновидностей дисциплинарной ответственности на общую и специальную выступает дискуссионным. К примеру, О.И. Карпенко в своей работе выделяет следующие критерии: 1) перечень субъектов ответственности; 2) более

масштабное определение дисциплинарного проступка; 3) более строгие меры дисциплинарного взыскания¹.

Критерии дифференциации в своем труде обозначает и В.Г. Самойлов: 1) состав субъектов; 2) источники нормативного регламентирования; 3) разновидности дисциплинарного взыскания; 4) порядок использования мер дисциплинарной ответственности и снятия взыскания; 5) порядок обжалования использованных мер соответствующего взыскания².

В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева обозначают следующие критерии: перечень лиц, на которых распространяется; более масштабное определение служебного (дисциплинарного) проступка; установление объема дисциплинарной власти разных должностных лиц; меры взыскания; порядок использования соответствующего взыскания³.

Комплексный анализ критериев деления приводит в своей работе С.В. Авилин. Обозначение критериев он осуществляет, сравнивая Типовые правила внутреннего трудового распорядка и нормативные правовые источники, в пределах которых осуществляется регламентирование специальной дисциплинарной ответственности. По итогам осуществленного анализа С.В. Авилин предлагает более масштабный ряд критериев деления общей и специальной ответственности: перечень лиц, на которых они распространяются; уточнение специальных обязанностей ведущих групп работников; более масштабное определение дисциплинарного проступка; более строгие меры соответствующего взыскания, деление их в зависимости от трудовой функции работника; установление объема дисциплинарной власти разных должностных лиц; расширение оснований для увеличения сроков

¹ Карпенко О.И. Дисциплинарная ответственность работника в трудовом праве: понятие и виды. – Дис... канд. юрид. наук – М., 2003 – С. 62.

² Самойлов В.Г. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве: общая и специальная. – Дис... канд. юрид. наук – М., 2006 – С. 81.

³ Гейхман В.Л. Трудовое право. – М.: Норма, 2014. – С. 156.

наложения дисциплинарного взыскания; предусмотрение сроков для обжалования вышеуказанных взысканий, рассмотрения жалоб¹.

Общая дисциплинарная ответственность работников. Данный вид ответственности применим ко всем без исключения работникам. Указанная ответственность возникает по нормам, которые закреплены в ТК РФ. Использование представленной ответственности не требует доказывания дополнительных либо специальных юридически важных обстоятельств. По причине указанного, она считается общей дисциплинарной ответственностью².

Вышеуказанная ответственность характеризуется следующими признаками: возникает по нормам внутреннего трудового распорядка; используется ко всем работникам, которые подпадают под функционирование специальных положений и уставов; к работникам используются взыскания, закрепленные ст. 192 ТК РФ; дисциплинарной властью наделены должностные лица, список которых предусматривается правилами внутреннего трудового распорядка; увольнять могут исключительно те должностные лица, которые обладают правом приема и увольнения работников.

Дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение.

Порядок использования данных взысканий определен в ст. 193 ТК РФ. В соответствии со ст. 193 ТК РФ до использования соответствующего взыскания работодатель обязан затребовать от работника письменное объяснение. Если в срок 2 рабочих дня вышеуказанное объяснение сотрудником не предоставлено, то оформляется акт об отказе работника от письменного объяснения причин совершения дисциплинарного проступка.

Непредставление работником объяснения не выступает препятствием для использования дисциплинарного взыскания.

Соответствующее взыскание используется не позже 1 месяца со дня выявления нарушения, не считая времени болезни работника, пребывания его в

¹ Авилин С.В. Уставы о дисциплине – одна из правовых форм регулирования внутреннего трудового распорядка. – Автореф. дис... канд. юрид. наук – М., 1992 – С. 16.

² Выговская И.Г. Трудовое право. – М.: Юрайт, 2013. – С. 194.

отпуске, а также времени, требуемого на учет мнения представительного органа сотрудников. Дисциплинарное взыскание не может быть использовано позже 6 месяцев со дня осуществления проступка, а по итогам ревизии, аудиторской проверки либо проверки финансово-хозяйственной деятельности – позже 2 лет со дня его осуществления. В обозначенные периоды не включается время производства по уголовному делу. За каждый дисциплинарный проступок может быть использовано лишь одно соответствующее взыскание. Распоряжение (приказ) работодателя о использовании дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в срок 3 рабочих дня со дня его принятия, не включая времени отсутствия работника на работе. Если сотрудник отказывается ознакомиться с обозначенным распоряжением (приказом) под роспись, то оформляется определенный акт.

Анализируемые взыскания можно обжаловать работнику в государственную инспекцию труда и (либо) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Если в срок 1 год со дня использования соответствующего взыскания работник не будет подвергнут новому взысканию, то он признается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Согласно ст. 192 ТК РФ работник может обратиться в государственную инспекцию труда, вместе с тем, на основании ст. 391 ТК РФ восстановиться работник может только через суд. Следовательно, данные законодательные положения противоречат друг другу. На наш взгляд, вышеуказанные нормы закона должны быть приведены в соответствие.

Работодатель до истечения года со дня использования вышеуказанного взыскания вправе снять его с работника по собственной инициативе, ходатайству его фактического руководителя либо представительного органа работников, просьбе самого сотрудника (ст. 194 ТК РФ).

Следующий вид дисциплинарной ответственности работников – специальная ответственность.

Вышеуказанная ответственность – ответственность, установленная для определенных категорий работников специальными нормативными источниками¹.

Данная ответственность отличается от общей: перечнем лиц, на которых она распространяется; более масштабным определением служебного (дисциплинарного) проступка; мерами взыскания; установлением объема дисциплинарной власти разных должностных лиц; порядком использования соответствующих взысканий. Нормативными источниками, регламентирующими специальную дисциплинарную ответственность работников, выступают ТК РФ, федеральные законы, Уставы о дисциплине. Расширение перечня источников, регламентирующих дисциплинарную ответственность работников определенных отраслей, связано, в первую очередь, со спецификой осуществляемой ими трудовой функции и условиями труда.

В категорию работников, на которых распространяется анализируемая ответственность, попадают работники, чьи дисциплинарные проступки могут повлечь значительные отрицательные последствия для масштабного круга лиц. Использование дисциплинарных взысканий, определенных специальной дисциплинарной ответственностью, для отдельных отраслей возможно не только во время реализации трудовых обязанностей.

Таблица «Особенности дисциплинарной ответственности работников различных отраслей транспортной сферы»

Вид транспорта	Особенности дисциплинарной ответственности работников данной сферы
Морской транспорт	За нарушение обязанностей, предусмотренных законом, а также за совершение дисциплинарных проступков помимо видов дисциплинарных взысканий, предусмотренных ТК РФ, к работникам морского транспорта могут применяться следующие виды дисциплинарных взысканий: 1)

¹ Марова А.А. Особенности дисциплинарной ответственности по российскому трудовому праву // Научный аспект. – 2014. – № 8. – С. 39.

	предупреждение о неполном служебном соответствии; 2) освобождение от исполнения трудовых обязанностей, непосредственно связанных с обеспечением безопасности мореплавания и движения судов, по основаниям, предусмотренным законом, на срок до одного года; 3) увольнение по основаниям, предусмотренным законом.
Воздушный транспорт	Дисциплинарным проступком признается нарушение членом экипажа трудовой дисциплины на борту судна, а также в служебных помещениях и на территории воинской части (организации). За совершение членом экипажа судна дисциплинарного проступка к нему могут быть применены следующие виды дисциплинарного взыскания: а) замечание; б) выговор; в) строгий выговор; г) предупреждение о неполном служебном соответствии; д) увольнение. За каждый дисциплинарный проступок на члена экипажа судна может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Руководитель (командир судна, капитан) имеет право: а) объявлять замечание, выговор, строгий выговор; б) предупреждать о неполном служебном соответствии.
ЖД транспорт	В отношении работников железнодорожного транспорта применительно к видам дисциплинарных взысканий действуют положения ТК РФ о дисциплинарной ответственности. За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям. Порядок наложения дисциплинарного взыскания на работника железнодорожного транспорта устанавливается нормами действующего Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ.

Немаловажным фактором, воздействующим на принятие решения о расторжении трудового договора, может выступать поведение работника не в рабочее время. Так, к примеру, в Бурятии был расторгнут трудовой договор с судьей И. Левандовской, выложившей в социальной сети свои снимки во время отдыха. Комиссией по этике они были расценены как снимки, порочащие честь судьи¹. Список отраслей, в которых функционирует дисциплинарная ответственность, разнообразен. С.В. Авилин в своей работе предлагает подразделять отрасли, в которых предусмотрена дисциплинарная ответственность, следующим образом: радиоактивные (физико-химические), механические (физические), комбинированные, транспортные, государственная служба².

¹ Яхина М.Р. Специальная дисциплинарная ответственность: проблемы современного правового регулирования // Юридические науки. – 2016. – № 2. – С. 75.

² Авилин С.В. Уставы о дисциплине – одна из правовых форм регулирования внутреннего трудового распорядка. – Автореф. дис... канд. юрид. наук – М., 1992 – С. 13.

Считаем, что данная квалификация может быть интересна с научной позиции как один из подходов к систематизации правовых источников, в пределах которых регулируется специальная дисциплинарная ответственность.

Мы разделяем подход, что классификация должна осуществляться по принципу характера деятельности. Предлагаем следующую классификацию: таможенная служба; государственная гражданская служба; транспорт; судьи; энергетика. Субъектом рассматриваемой ответственности выступает работник, на которого распространяют свое действие источники, регламентирующие дисциплинарную ответственность.

В пределах специальной дисциплинарной ответственности установлены также более масштабный перечень оснований для привлечения к вышеуказанной ответственности и расширенный комплекс дисциплинарных взысканий. В трудовых нормативных источниках формулировка категории специальной дисциплинарной ответственности не предусмотрена. Обозначенные критерии способствуют образованию понятия специальной дисциплинарной ответственности в науке.

Считаем, что две ключевые категории, на основании одной из которых строятся предлагаемые исследователями формулировки анализируемой ответственности, это: 1) работник конкретной категории; 2) особенные условия работы, при которых требуется введение специальных предписаний, регламентирующих дисциплинарную ответственность.

Первую категорию применяет в своей работе В.Г. Самойлов, который раскрывает специальную дисциплинарную ответственность как «вид и меру принудительного претерпевания работником определенной категории лишения нематериальных благ, выражающееся в потребности понести наказание за виновное незаконное неисполнение либо ненадлежащее исполнение свободно принятых им по трудовому договору специальных трудовых обязанностей»¹.

¹ Самойлов В.Г. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве: общая и специальная. – Дис... канд. юрид. наук – М., 2006 – С. 82.

Вторую категорию применяет в своем исследовании М.Ю. Филиппова, раскрывая данную ответственность как «обязанность работников определенных отраслей хозяйственной деятельности претерпеть дополнительные, по сравнению с закрепленными ТК РФ, отрицательные для их личных благ последствия за виновное незаконное неисполнение либо ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей, носящих особенный характер»¹. Считаем, что формулировка данного исследователя выступает более обоснованной, так как характер работ, предусмотренных в трудовом соглашении и должностных инструкциях, принятых в определенном учреждении, накладывает специфику на характер трудовых отношений сотрудника и на вид дисциплинарной ответственности, которая может быть к нему использована. Мы также полагаем, что работник, получивший специальное образование и опыт деятельности, не может выступать по умолчанию субъектом рассматриваемой ответственности, ввиду того, что отсутствует гарантия, что работник будет трудиться по специальности.

На основании вышеуказанного, предлагаем следующую формулировку анализируемой ответственности – это ответственность работника за осуществленный дисциплинарный проступок, связанный с особенностями реализуемой им трудовой функции, установленная федеральными законами, положениями и уставами о дисциплине.

Необходимо указать, что в правовых источниках Российской Федерации отсутствует унифицированный акт, в пределах которого закрепляется специальная дисциплинарная ответственность работников. Регламентирование осуществляется в пределах отраслевых нормативных источников (федеральных законов, положений и уставов о дисциплине). Соответственно, анализируемая ответственность работников регулируется нормативными правовыми источниками разного уровня. В п. 5 ст. 189 ТК РФ предусмотрено требование о

¹ Филиппова М.Ю. Правовое регулирование дисциплины труда работников железнодорожного транспорта Российской Федерации. – Автореф. дис... канд. юрид. наук М., 2009 – С. 14.

потребности утверждения данных актов федеральными законами. Вместе с тем, на основании ст. 423 ТК РФ обозначенные источники могут функционировать на территории нашей страны (до приведения их в соответствие с ТК РФ) лишь в части, не противоречащей ТК РФ. Введение нормы о специальной дисциплинарной ответственности определено потребностью реализации ч. 3 ст. 55 Основного Закона РФ, в которой предусмотрено, что «права и свободы личности могут быть ограничены федеральным законом исключительно в той мере, в какой это требуется в целях охраны основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и легальных интересов иных лиц, обеспечения обороны государства и безопасности страны»¹.

По единому предписанию, в соответствии со ст. 194 ТК РФ, если в срок 1 год со дня использования дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он признается не имеющим данного взыскания. Считаем, что в случае с рассматриваемой ответственностью работника указанный срок должен быть увеличен до 2 лет. Наш подход основывается на том, что повышение срока функционирования будет больше дисциплинировать сотрудника, а также предупреждать его от осуществления новых дисциплинарных проступков.

Комплекс дисциплинарных взысканий, которые могут быть наложены на работника, установлен в ст. 192 ТК РФ. Для отраслей, в которых функционирует специальная дисциплинарная ответственность, ряд дисциплинарных взысканий, которые работодатель имеет право использовать к работнику, расширен. При этом, их использование может быть затруднено. К примеру, в п. 15 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ комплекс дисциплинарных взысканий, установленных для сотрудников железнодорожного транспорта, увеличен следующими видами:

¹ Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. // Российская газета. – 1993. – 25 декабря.

а) «лишение машиниста свидетельства на право управления локомотивом, моторвагонным подвижным составом, специальным самоходным подвижным составом, водителя – удостоверения на право управления дрезиной, помощника машиниста локомотива, моторвагонного подвижного состава, специального самоходного подвижного состава – свидетельства помощника машиниста, помощника водителя дрезины – удостоверения помощника водителя на период до 3 месяцев либо до одного года, с переводом с согласия работника на иную работу на тот же период по основаниям и в порядке, закрепленным п. 16 настоящего Положения» (на основании решения Верховного Суда РФ от 28 октября 2002 г. № ГКПИ 2002-1100 пп. «а» ч. 1 п. 15 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ признаны нелегальными, ущемляющими права сотрудников и несоответствующими современным нормативным источникам РФ¹);

б) «освобождение от занимаемой должности, связанной с эксплуатационной работой железных дорог, организаций промышленного железнодорожного транспорта либо другой работой по обеспечению безопасности движения поездов и маневровой работы, сохранности перевозимых грузов, багажа и другого вверенного имущества, законодательства об охране труда, с предоставлением с согласия работника в порядке перевода иной работы по основаниям, установленным п. 17 соответствующего Положения» (согласно решению Верховного Суда РФ от 24 мая 2002 г. № ГКПИ 2002-375 пп. «б», «в» ч. 1 п. 15 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ признаны нелегальными, ущемляющими права работников и несоответствующими современным законам РФ²).

¹ Решение Верховного Суда РФ от 28 октября 2002 г. № ГКПИ2002-1100 «О признании незаконными подпункта «а» части 1 пункта 15 и пункта 16 «Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации», утвержденного Постановлением Правительства РФ от 25 августа 1992 г. № 621» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2002. – № 21.

² Определение Верховного Суда РФ от 05 ноября 2002 г. № ГКПИ2002-375 «О разъяснении решения Верховного Суда РФ от 24 мая 2002 г. № ГКПИ2002-375, которым были признаны незаконными ч. 3 п. 14; пп. «б», «в» ч. 1 и ч. 3 п. 15; п. 17; ч. 1 п. 26 Положения о дисциплине

Комплекс дисциплинарных взысканий представлен в Приказе МПС России от 25 декабря 2000 г. № 30Ц17¹, который на практике утратил свою важность на основании того, что пп. «в» п. 15 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ признан не соответствующим современному законодательству РФ.

Представим в виде таблицы разновидности дисциплинарных взысканий, применяемых в отношении работников железнодорожного транспорта.

Таблица «Виды дисциплинарных взысканий, применяемых в отношении работников железнодорожного транспорта»

Вид дисциплинарного взыскания	Примечание
замечание	п. 1 ст. 192 ТК РФ
выговор	п. 1 ст. 192 ТК РФ
увольнение по соответствующим основаниям	п. 1 ст. 192 ТК РФ
«лишение машиниста свидетельства на право управления локомотивом, моторвагонным подвижным составом, специальным самоходным подвижным составом, водителя – удостоверения на право управления дрезиной, помощника машиниста локомотива, моторвагонного подвижного состава, специального самоходного подвижного состава – свидетельства помощника машиниста, помощника водителя дрезины – удостоверения помощника водителя на период до 3 месяцев либо до одного года, с переводом с согласия работника на иную работу на тот же период по основаниям и в порядке, закрепленным п. 16 настоящего Положения»	на основании решения Верховного Суда РФ от 28 октября 2002 г. № ГКПИ 2002-1100 пп. «а» ч. 1 п. 15 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ признаны неlegalными, ущемляющими права сотрудников и несоответствующими современным нормативным источникам РФ
«освобождение от занимаемой должности, связанной с эксплуатационной работой железных дорог, организаций промышленного железнодорожного транспорта либо другой работой по обеспечению	согласно решению Верховного Суда РФ от 24 мая 2002 г. № ГКПИ 2002-375 пп. «б», «в» ч. 1 п. 15 Положения о дисциплине

работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 25 августа 1992 г. № 621» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2002. – № 22

¹ Приказ МПС РФ от 25 декабря 2000 г. № 30Ц «Об утверждении Перечня грубых нарушений дисциплины, за совершение которых может быть применено дисциплинарное взыскание, предусмотренное подпунктом «в» пункта 15 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, и категорий работников, привлекаемых к ответственности за эти нарушения» // Российская газета. – 2000. – 31 декабря.

безопасности движения поездов и маневровой работы, сохранности перевозимых грузов, багажа и другого вверенного имущества, законодательства об охране труда, с предоставлением с согласия работника в порядке перевода иной работы по основаниям, установленным п. 17 соответствующего Положения»	работников железнодорожного транспорта РФ признаны нелегальными, ущемляющими права сотрудников и несоответствующими современным нормативным источникам РФ
--	---

На основании данных представленных в таблице, мы приходим к выводу, что в настоящее время назрела необходимость в принятии нового Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта общего пользования в РФ.

Отдельно обратим внимание на то, что важность дисциплинарных взысканий анализируемой ответственности работников железнодорожного транспорта утрачивается. Более того, следует указать, что включение в нормативные правовые источники о дисциплинарной ответственности пунктов, подобных выше обозначенным, может вступать в противоречие с ратифицированными в нашей стране Конвенцией № 29 Международной организации труда (далее – МОТ) «Относительно принудительного или обязательного труда» и Конвенцией МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда» как имеющие свойства принудительного труда.

В 2007 г. Государственной Думой в первом чтении был принят проект ФЗ № 402720-4 «Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта общего пользования в РФ»¹. Изучение указанного проекта выявило, что он, безусловно, требует доработки. К примеру, спорным выступает наименование ст. 2 «Основные трудовые обязанности работников железнодорожного транспорта», ввиду того, что ключевые трудовые обязанности сотрудников представлены в ст. 21 ТК РФ, которая также распространяет свое функционирование на сотрудников железнодорожного транспорта. Мы считаем, что наименование и содержание статей нормативных

¹ Проект федерального закона «Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта общего пользования в Российской Федерации» № 402720-4 (внесен Правительством РФ) (принят в первом чтении 23 мая 2007 г.) (не действует) // <https://www.consultant.ru/document>

правовых источников в пределах, в которых регламентируется специальная дисциплинарная ответственность, должны выражать особенности работ в определенной отрасли. Кроме указанного, в данный проект не включена статья, регламентирующая обязанности работодателя. Нормативный правовой источник, заменяющий ныне функционирующее Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ, в современное время отсутствует. Работники метрополитена также в настоящее время подпадают под функционирование Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ. При этом, работники метрополитена выражают собой независимую группу работников, для которых требуется отдельное Положение о дисциплине. Наш подход основывается на том, что между железнодорожниками и работниками метрополитена имеются различия в трудовых обязанностях и в системе движения поездов.

В иных отраслях экономики ситуация с нормативной правовой основой, регламентирующей анализируемую ответственность, также идет с определенным отставанием от действительности. Примером может выступать Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в сфере применения атомной энергии. По своей структуре обозначенный источник составлен по структуре, типичной для подобного рода нормативных правовых источников. Вместе с тем, в нем отсутствует определенный перечень работников, на которых он распространяет свое функционирование. На основании указанного складывалось впечатление, что его функционирование распространяется на всех работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в сфере применения атомной энергии. Однако, Перечень должностей (профессий) работников¹, на которых распространяет свое функционирование Устав о

¹ Приказ Госкорпорации «Росатом» от 18 декабря 2013 г. № 1/21-НПА «Об утверждении Перечня должностей (профессий) работников эксплуатирующих организаций, в том числе работников, непосредственно обеспечивающих безопасность особо радиационно опасных и

дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии, был принят лишь в 2013 г. Следовательно, в течение определенного временного промежутка (с 2011 до 2013 гг.) привлечение работников обозначенной отрасли к специальной дисциплинарной ответственности было почти невозможно, ввиду того, что не был закреплен перечень лиц, на которых распространяет свое функционирование указанный Устав. По нашему мнению, ситуация складывалась непростая, ввиду того, что какие-нибудь нарушения эксплуатации объектов представленной отрасли могли повлечь огромные разрушительные последствия не только локального, но и мирового масштаба. При указанном специальных дисциплинарных взысканий, установленных Уставом, никто из виновных не понес бы.

Регламентирование дисциплинарной ответственности медицинских и фармацевтических работников, как мы считаем, требуется также осуществлять в пределах отраслевого нормативного правового источника.

Вопрос о разработке специального законодательного источника, регламентирующего дисциплину работников обозначенной категории, обсуждался еще в советские времена. Исследовались вопросы о разработке дисциплинарного устава медицинских и фармацевтических работников.

Вместе с тем, обозначались предположения о преждевременности разработки вышеуказанного источника, ввиду того, что борьба с отрицательными явлениями, имеющими место в здравоохранении СССР, должна идти по пути применения демократических методов¹.

Однако, абсолютно ясно, что медицинские работники должны работать в условиях строгого соблюдения трудовой дисциплины, так как от их отлаженных, четких, своевременных действий зависят жизнь и здоровье других

ядерно опасных производств и объектов в области использования атомной энергии» // Российская газета. – 2013. – 30 декабря.

¹ Яхина М.Р. Специальная дисциплинарная ответственность: проблемы современного правового регулирования // Юридические науки. – 2016. – № 2. – С. 77.

лиц. В ходе исполнения трудовых обязанностей работникам необходимо руководствоваться нормами Конституции РФ, ТК РФ, иных федеральных законов, локальных нормативных источников.

Таким образом, развитие института анализируемой ответственности в большинстве случаев определено жизненной потребностью. Комплекс отраслей экономики в настоящее время в полной мере применяет требования к сотрудникам и использует специальные дисциплинарные взыскания, сформированные еще законодательством советских времен. Отдельные из них устарели. В ряде отраслей следует осуществить адаптацию источников, регламентирующих специальную дисциплинарную ответственность, в соответствие с современными реалиями. По отдельным отраслям требуется принятие источников, регламентирующих рассматриваемую ответственность сотрудников.

Выводы по главе. Дисциплинарная ответственность подразделяется на две разновидности: общую и специальную. Общая дисциплинарная ответственность – это ответственность в пределах норм внутреннего трудового распорядка. Она может быть возложена на всех сотрудников, за исключением тех, в отношении которых предусмотрена специальная дисциплинарная ответственность. Общую дисциплинарную ответственность закрепляют ст. 192 – 194 ТК РФ и правила внутреннего трудового распорядка определенного предприятия. Специальная дисциплинарная ответственность есть ответственность, установленная для определенных категорий работников специальным законодательством, положениями и уставами о дисциплине. Вышеуказанная ответственность имеет признаки: строго закреплён перечень лиц, подпадающих под функционирование определенных норм; установлены специальные меры дисциплинарного взыскания; определен перечень лиц и структур, наделенных властью использования дисциплинарных взысканий; функционирует особенный порядок обжалования взысканий.

ГЛАВА 2 СПЕЦИАЛЬНАЯ ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

2.1 Правовое регулирование дисциплины труда работников железнодорожного транспорта

В современное время нормативно-правовое регулирование трудовой дисциплины работников железнодорожного транспорта реализуется на основании ТК РФ, ФЗ «О федеральном железнодорожном транспорте», ФЗ «О железнодорожном транспорте в РФ», Постановления Правительства «Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ», а также согласно источникам Министерства транспорта РФ.

ТК РФ включает общие положения, устанавливающие дисциплинарную ответственность, которые используются ко всем категориям работников.

На основании ст. 330 ТК РФ дисциплина работников, труд которых фактически связан с движением транспортных средств, регламентируется ТК РФ и уставами (положениями) о дисциплине, предусматриваемыми федеральными законами.

Согласно ст. 26 ФЗ «О железнодорожном транспорте в РФ» трудовая дисциплина работников железнодорожного транспорта общего пользования регламентируется трудовым законодательством и утверждаемым федеральным законом Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта общего пользования¹.

Забастовка как средство разрешения коллективных трудовых споров работниками вышеуказанного вида транспорта, деятельность которых связана с движением поездов, маневровой работой, а также с обслуживанием

¹ Федеральный закон от 10 октября 2003 г. № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2003. – № 27. – Ст. 1522.

пассажиров, отправителей (грузоотправителей) и получателей (грузополучателей) на данном виде транспорта и ряд профессий который устанавливается федеральным законом, выступает незаконной и запрещается.

На основании ст. 413 ТК РФ забастовки на предприятиях железнодорожного транспорта выступают нелегальными и не допускаются в том случае, если осуществление забастовок образует угрозу обороне государства и безопасности страны, жизни и здоровью лиц.

Решением Верховного Суда РФ от 19 апреля 2006 г. № ГКПИ06-105В по гражданскому делу по заявлению Российского профессионального союза локомотивных бригад железнодорожников Приказ МПС РФ от 27 марта 2003 г. № 12 «Об утверждении Перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях железнодорожного транспорта (филиалах, представительствах), деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества» был признан недействующим.

В аргументацию своего подхода Суд указал на нарушение МПС РФ Порядка разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых во время проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 17 декабря 2002 г. № 901¹.

В нарушение обозначенного Порядка при утверждении указанного перечня не было запрошено мнение общероссийского профессионального союза, функционирующего на анализируемом виде транспорте – Российского профессионального союза локомотивных бригад железнодорожников.

Установленный п. 2 ст. 26 запрет на осуществление забастовки работниками железнодорожного транспорта общего пользования, деятельность

¹ Решение Верховного Суда РФ от 19 апреля 2006 г. № ГКПИ06-105В // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2006. – № 12.

которых связана с движением поездов, маневренной работой, а также с обслуживанием пассажиров, грузоотправителей и грузополучателей был признан Конституционным Судом РФ не противоречащим Основному Закону РФ и ТК РФ.

Как обозначил Суд в Определении от 08 февраля 2007 г. № 275-О-П, введенное нормативным источником ограничение права работников вышеуказанного вида транспорта на забастовку соответствует предписаниям п. «б» ч. 1 ст. 413 ТК РФ, ввиду того, что запрет определен к забастовке, осуществление которой образует угрозу обороне государства и безопасности страны, жизни и здоровью лиц, ТК РФ в области регламентирования трудовых отношений имеет приоритетное значение; другие федеральные законы, включающие предписания трудового права, не должны противоречить его нормам; особенности регламентирования, влекущие уменьшение уровня гарантий работникам и ограничение их прав, могут предусматриваться только указанным Кодексом либо в случаях и порядке, им установленных².

Постановление Правительства «Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ» закрепляет положения, регламентирующие дисциплинарную ответственность работников соответствующего транспорта.

Возможность предусмотрения специальной дисциплинарной ответственности для работников, труд которых фактически связан с движением транспортных средств, закреплена ст. 189 и 330 ТК РФ, но данная ответственность может быть введена только уставами либо положениями, предусматриваемыми федеральным законом. Интересно, что суд не принял во внимание утверждение Правительства РФ о том, что ФЗ «О федеральном железнодорожном транспорте» в ст. 17 включает отсылку к данному Положению.

² Определение Конституционного Суда РФ от 08 февраля 2007 г. № 275-О-П // Вестник Конституционного Суда РФ. – 2007. – № 3.

В настоящее время проблема заключается в принятии нового Положения о дисциплине труда работников железнодорожного транспорта. В 2007 г. Правительством РФ был внесен проект федерального закона № 402720-4 «Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта общего пользования в Российской Федерации». Проект закона 23 мая 2007 г. был принят в первом чтении. В настоящее время вышеуказанный проект закона не действует. Проектом федерального закона об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта общего пользования в РФ закреплены два вида дополнительных дисциплинарных взысканий: отстранение от работы на период до 1 года и увольнение по основаниям, закрепленным обозначенным законом. Такой вид взыскания как отстранение сотрудника от работы на период до 1 года предполагается использовать к сотрудникам анализируемого вида транспорта, фактически связанным с движением железнодорожного транспорта, за осуществление дисциплинарного проступка, вследствие которого образовывалась угроза крушения либо аварии железнодорожного подвижного состава, жизни и здоровью лиц¹.

Проект не детализирует, за какие конкретно проступки возможно использование обозначенного вида взыскания. Взамен отстранения от работы работник, на основании проекта, может быть переведен с его согласия на иную работу, напрямую не связанную с движением железнодорожного подвижного состава. В случае отказа работника от указанного перевода с ним может быть расторгнут трудовой договор. Анализировать отстранения от работы как дисциплинарное взыскание, как видится, сомнительно. Ведь ст. 76 ТК РФ закрепляет возможность отстранения работника от работы по основаниям, предусмотренным федеральными законами и другими нормативными правовыми источниками РФ, при этом, отстранение по смыслу данной статьи не может выступать видом соответствующего взыскания.

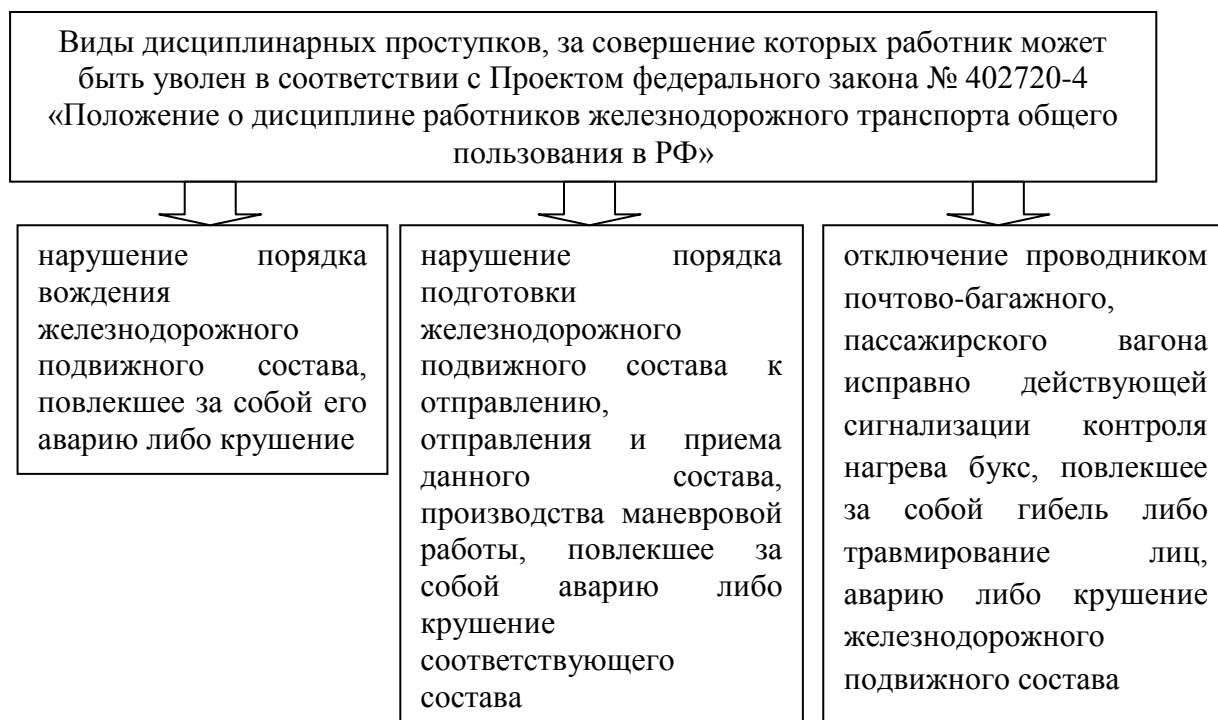
¹ Потапова Н.Д. Особенности специальной дисциплинарной ответственности работников железнодорожного транспорта // Актуальные проблемы российского права. – 2013. – № 1. – С. 65.

На основании ТК РФ работник отстраняется от работы только на время до устранения обстоятельств, выступивших основанием для его отстранения.

Понятна мысль составителей проекта Положения – они попытались заменить такую меру анализируемого взыскания, как лишение свидетельства на право управления транспортным средством, отстранением от должности, но предлагаемое ими решение вопроса противоречит сущности отстранения от работы, которое выражает собой способ предотвращения тех либо других нарушений в области трудовых отношений. Применение в двух федеральных законах одного и того понятия в различных его смыслах может повлечь неоднозначное толкование самого понятия отстранения от работы.

Проектом Положения также установлено увольнение как вид дисциплинарного взыскания для работников анализируемого вида транспорта, труд которых фактически связан с движением данного транспорта.

Схема «Виды дисциплинарных проступков, за совершение которых работник может быть уволен в соответствии с Проектом федерального закона № 402720-4 «Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта общего пользования в Российской Федерации»»



В рамках данного исследования мы осуществили сравнительный анализ нормативного регламентирования института дисциплинарной ответственности работников железнодорожного транспорта, представленного в действующем Положении о дисциплине работников железнодорожного транспорта, а также в вышеобозначенном проекте Положения. На базе осуществленного анализа можно определить комплекс предложений и замечаний в отношении будущего федерального закона о дисциплинарной ответственности работников железнодорожного транспорта.

В федеральном источнике, регламентирующем дисциплину работников анализируемого вида транспорта, должен быть строго закреплён предмет регулирования и перечень субъектов, на которых он распространяет свое функционирование. Закон должен распространять свое функционирование на

всех работников предприятий и организаций соответствующего вида транспорта, как это предусмотрено в п. 3 действующего Положения. Это позволит избежать правовой неопределенности по вопросу толкования норм закона. В специальном законе о трудовой дисциплине работников железнодорожного транспорта должна быть закреплена более расширенная дефиниция дисциплинарного проступка работника. На основании п. 14 действующего Положения вышеуказанным проступком считается также виновное нарушение работником предусмотренных правил поведения в поездах, служебных помещениях, на территории учреждений, предприятий и не при реализации трудовых обязанностей¹.

Подобное расширенное понимание соответствующего проступка представляется целесообразным. Указанное определено особенностью анализируемой отрасли, ввиду того, что в ней задействованы источники повышенной опасности, что подразумевает более высокие требования к сотрудникам данного вида транспорта, присутствие у них дополнительных обязанностей. В федеральном законе обязательно должны быть закреплены дополнительные разновидности дисциплинарных взысканий для работников железнодорожного транспорта. Кроме того, в федеральном законе следует закрепить полный перечень оснований увольнения работника, как это предусмотрено в проекте ФЗ «Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта общего пользования в РФ» (ст. 4). По сути, ст. 4 анализируемого проекта закона включает определенные составы дисциплинарных проступков, за которые в качестве дисциплинарного взыскания может следовать увольнение. Мы полагаем, что в будущий ФЗ о дисциплине работников рассматриваемого вида транспорта в раздел, посвященный дисциплинарной ответственности следует ввести определенную норму, которая бы устанавливала дополнительный ряд оснований для

¹ Постановление Правительства Российской Федерации от 25 августа 1992 г. № 621 «Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации» // Российская газета. – 1992. – 09 сентября.

отстранения работника от работы, ввиду того, что это будет соответствовать нормам ст. 76 действующего ТК РФ.

Действующее Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ довольно детально регламентирует процедуру привлечения работника к дисциплинарной ответственности. В нем также нашли закрепление основные начала, которыми обязан руководствоваться работодатель при назначении соответствующего взыскания (необходимость принимать во внимание характер осуществленного проступка, личность работника, правила служебной этики и др.), при этом такие предписания отсутствуют в анализируемом нами законопроекте о дисциплине работников железнодорожного транспорта¹. Соответственно, признаем целесообразным ввести указанные нормы в будущий федеральный закон о дисциплине работников железнодорожного транспорта, ввиду того, что они включают дополнительные критерии (наряду с тяжестью проступка и обстоятельствами его осуществления, предусмотренными в ч. 5 ст. 192 ТК РФ), которыми обязан руководствоваться работодатель при выборе меры дисциплинарного воздействия, что способствует более успешной их реализации.

Таким образом, на основе всего вышеуказанного мы пришли к умозаключению, что институт специальной дисциплинарной ответственности работников рассматриваемого вида транспорта на практике в современное время фактически не реализуется. Действующее Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта утратило свою актуальность, и в настоящее время остро стоит потребность принятия нового Положения, которое бы регламентировало трудовую дисциплину работников железнодорожного транспорта. Трудовая дисциплина работников данного вида транспорта обеспечивается нормами ТК РФ и локальных нормативных источников.

¹ Пономаренко Б.К. Институт специальной дисциплинарной ответственности работников железнодорожного транспорта: современное состояние и проблемы // Евразийский научный журнал. – 2016. – № 5. – С. 88.

2.2 Институт специальной дисциплинарной ответственности работников железнодорожного транспорта: современное состояние и перспективы развития

Железнодорожный транспорт выступает одним из основных видов транспорта. Главными причинами катастроф и аварий на данном транспорте являются неисправности подвижного состава, пути, средств блокировки, сигнализации, централизации, халатность и невнимательность машинистов, ошибки диспетчеров. Большой частью, происходят наезды на препятствия, сход подвижного состава с рельсов, взрывы и пожары напрямую в вагонах. Для обеспечения безопасности пассажиров каждый работник данного вида транспорта обязан своевременно и четко осуществлять свои должностные обязанности. Потребность регламентирования вопросов трудовой дисциплины на анализируемом виде транспорте определена следующими факторами. Железнодорожный транспорт образует базу транспортной системы РФ и призван обеспечивать своевременное, качественное и полное удовлетворение нужд людей, народного хозяйства и обороны государства в перевозках¹.

В достижении обеспечения безопасности движения поездов и маневровой работы, сохранности перевозимых грузов, багажа и другого вверенного имущества, а также во избежание ситуаций, угрожающих жизни и здоровью пассажиров, от работников учреждений, предприятий и организаций данного вида транспорта требуется высокая организованность в работе и безукоризненное осуществление должностных обязанностей.

Нарушение дисциплины на железнодорожном транспорте образует угрозу жизни и здоровью лиц, безопасности движения поездов и маневровой работы, сохранности перевозимых грузов, багажа и другого вверенного имущества, а также приводит к нереализации договорных обязательств.

¹ Пономаренко Б.К. Институт специальной дисциплинарной ответственности работников железнодорожного транспорта: современное состояние и проблемы // Евразийский научный журнал. – 2016. – № 5. – С. 86.

Трудовая дисциплина работников ж/д вида транспорта заключается в соблюдении ими порядка, норм и правил, предусмотренных нормативными правовыми актами РФ, нормативными актами, применяемыми на ж/д транспорте, в реализации указаний и приказов руководителей учреждений, предприятий данного вида транспорта, а также обязанностей, установленных трудовыми договорами. Представим в виде таблицы систему нормативных правовых актов, регламентирующих трудовые отношения на ж/д транспорте.

Таблица «Нормативные правовые акты, регламентирующие трудовые отношения на железнодорожном транспорте»

нормативный правовой акт	основные положения, регулируемые нормативным правовым актом
Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ	трудовой договор; заключение, изменение и прекращение трудового договора; рабочее время, время отдыха; отпуска; оплата и нормирование труда; заработная плата; трудовой распорядок, дисциплина труда и др.
Федеральный закон «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» от 10 января 2003 г. № 17-ФЗ	трудовые отношения и гарантии работников ж/д транспорта; дисциплина труда на ж/д транспорте общего пользования и др.
Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 25 августа 1992 г. № 6212 (с учетом решений ВС РФ от 28 октября 2002 г. № ГКПИ 2002-11003 и от 24 мая 2002 г. № ГКПИ 2002-3754)	поощрения; дисциплинарная ответственность и др.

В РФ принята Стратегия развития железнодорожного транспорта, реализуемая в процессе осуществления реформы ж/д транспорта на период до 2030 г.¹ В данном документе закреплён перечень основных задач. Столь значимые особенные задачи железнодорожного транспорта, принципиально

¹ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 июня 2008 г. № 877-р «О Стратегии развития железнодорожного транспорта в Российской Федерации до 2030 года» // Российская газета. – 2008. – 30 июня.

определяющие особое значение неукоснительного соблюдения трудовой дисциплины работниками представленной отрасли.

Из указанного исходит Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ, закрепленное постановлением Правительства РФ от 25 августа 1992 г. № 6212. Обозначенное Положение следует использовать с учетом решений Верховного суда РФ от 28.10.2002 г. № ГКПИ 2002-11003 и от 24 мая 2002 г. № ГКПИ 2002-3754, которые непосредственно отменили специальную дисциплинарную ответственность, признав все меры, определенные в Положении, противоречащими трудовому законодательству. Отмена обосновывалась судом не отсутствием потребности в специальных мерах ответственности, а тем, что они закреплены органом, не полномочным предусматривать подобные ограничения прав работников¹.

Потребность в наличии отдельного положения, регламентирующего трудовую дисциплину и специальную дисциплинарную ответственность работников рассматриваемого вида транспорта, выражается в том, что и в современное время, несмотря на реформирование железнодорожного транспорта, от работы работников данного вида транспорта во многом зависят обеспечение единого перевозочного процесса, безопасность пассажиров и грузов. Развитие вышеуказанного вида транспорта, повышение скоростей, автоматизация управления требует строгого регламентирования перечня обязанностей и повышения ответственности. И, в свою очередь, часть железнодорожных перевозок реализуется частными предприятиями, которые были сформированы в ходе реформирования отрасли. Все указанное требует наряду с локальными источниками определенных предприятий выделения общих правил, которые распространялись бы на всю отрасль анализируемого транспорта и устанавливали бы основы регламентирования трудовой дисциплины работников железнодорожного транспорта. Имеющаяся в

¹ Потапова Н.Д. Особенности специальной дисциплинарной ответственности работников железнодорожного транспорта // Актуальные проблемы российского права. – 2013. – № 1. – С. 64.

настоящее время проблема отсутствия специальных дисциплинарных взысканий, предусмотренных в закрепленном законом порядке и учитывающих особенности трудовой деятельности в области данного вида транспорта, вызывает потребность обратить внимание на меры дисциплинарного воздействия, предшествующие привлечению работника к анализируемой ответственности.

До применения дисциплинарного взыскания на железной дороге использовались и продолжают использоваться меры, предупреждающие наложение вышеуказанного взыскания, в частности, лишение предупредительных талонов. Данные талоны применяются на всех железных дорогах и признаются результативным средством усиления дисциплины труда.

В соответствии с п. 1.3 Распоряжения ОАО «РЖД» «Об утверждении Положения о порядке применения предупредительных талонов по охране труда в ОАО «РЖД»» от 01 октября 2015 г. № 2351р вышеуказанные талоны предназначены для повышения персональной ответственности и упорядочения контроля за соблюдением предписаний охраны труда работниками ОАО «РЖД» при реализации обязанностей по трудовому договору¹.

Рассматриваемые талоны № 1, № 2, № 3 (зеленый, желтый, красный) выступают частью личной документации машиниста (помощника). Предупредительный талон № 1 предоставляется после принятия приказа о приеме на работу, талоны № 2 и № 3 предоставляются при лишении предыдущего. Вышеуказанный талон № 1, подписанный начальником и заверенный печатью структурного подразделения, предоставляется работнику после прохождения первичной проверки знаний по охране труда под роспись специалистом по охране труда с регистрацией в журнале учета соответствующих талонов. При утере данного талона работник обязан немедленно поставить в известность своего фактического руководителя,

¹ Распоряжение ОАО «РЖД» от 01 октября 2015 г. № 2351р «Об утверждении Положения о порядке применения предупредительных талонов по охране труда в ОАО «РЖД»» // <http://www.rzd.ru/>

который в срок 1 сутки принимает меры по повторной выдаче специалистом по охране труда копии утерянного талона работнику.

Предупредительный талон № 2 предоставляется работнику в случае нарушения им предписаний безопасности труда и изъятия талона № 1, а талон № 3 предоставляется в случае изъятия у работника талона № 2. При лишении анализируемых талонов в журнале учета и на бланке талона обозначается причина его изъятия, характер осуществленного нарушения, а также должность, Ф.И.О. лица, изъявшего талон.

Лишение работников соответствующих талонов № 1, № 2 и № 3 осуществляется при нарушении работниками предписаний безопасности труда. В случае если работник допустил нарушение данных положений по вине работодателя, предупредительный талон не изымается¹.

При лишении работника вышеуказанного талона № 1 руководитель среднего звена (начальник цеха, участка, мастер и др.) лично проводит собеседование с представленным работником о недопустимости нарушений положений безопасности труда в последующем. Если работник, имеющий предупредительный талон № 2, в срок 6 месяцев не нарушал предписаний безопасности труда, специалист по охране труда либо сотрудник, назначенный ответственным за хранение и учет соответствующих талонов, возвращает работнику талон № 1 по письменному обращению фактического руководителя указанного работника. При лишении работника соответствующего талона № 2 с работником организуется внеплановый инструктаж по охране труда, при указанном он может быть лишен премии. Порядок и размер снижения премии работнику, лишенному данного талона, предусматривается в Положении о премировании работников структурного подразделения. Если работник, имеющий предупредительный талон № 3, в срок 6 месяцев не нарушал предписаний охраны труда, специалист по охране труда либо работник,

¹ Распоряжение ОАО «РЖД» от 01 октября 2015 г. № 2351р «Об утверждении Положения о порядке применения предупредительных талонов по охране труда в ОАО «РЖД»» // <http://www.rzd.ru/>

назначенный ответственным за хранение и учет вышеуказанных талонов, возвращает работнику талон № 2 по письменному обращению непосредственного руководителя обозначенного работника.

При нарушении работником предписаний безопасности труда, имеющим анализируемый талон № 3, ему проводится внеочередная проверка знаний и он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности в порядке, закрепленном ТК РФ и нормативными источниками ОАО «РЖД». Руководитель структурного подразделения оформляет приказ о дате внеочередной проверки знаний, в срок 3 дня ознакомливает работника с приказом под роспись. Порядок и размер уменьшения премии работнику, лишенному соответствующего талона, предусматривается в Положении о премировании работников структурного подразделения. Внеочередная проверка знаний по охране труда осуществляется в комиссии структурного подразделения определенным порядком. Если работник не выдержит внеочередную проверку знаний по охране труда, руководитель соответствующего подразделения отстраняет его от работы, устанавливается вопрос о его соответствии занимаемой должности в порядке, закрепленном ТК РФ и нормативными источниками ОАО «РЖД».

За однократное нарушение положений охраны труда работник лишается исключительно одного талона. Лишение соответствующих талонов не влечет за собой отстранение от работы.

При лишении любого рассматриваемого талона руководитель (заместитель начальника) структурного подразделения должен в срок 3 суток разобраться в причинах допущенного нарушения, затребовав от работника, осуществившего его, письменное объяснение. Руководитель структурного подразделения у работника, которого изъят талон, должен в срок 2 недели с момента лишения сотрудника соответствующего талона передать официальный отчет о принятых мерах лицу, изъявшему талон.

Рассматривая юридические последствия лишения представленных талонов, можно отметить, что это, по сути, своеобразная мера дисциплинарного взыскания, не закрепленная в Положении о дисциплине. На данный факт обращает внимание и О.Б. Зайцева, которая полагает, что лишение машиниста (помощника) соответствующих талонов по своей сущности выступает мерой дисциплинарного взыскания, не закрепленной Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта¹. Указанная мера дисциплинарного воздействия используется на железнодорожном транспорте на протяжении продолжительного временного периода и весьма оправдала свое существование. По нашему мнению, включение в федеральный закон нормы о лишении предупредительных талонов повысит ответственность сотрудников за неисполнение своих обязанностей.

Таким образом, гарантом безопасности и надежности на анализируемом виде транспорте, сохранности перевозимых грузов, выступает неукоснительное и четкое соблюдение предусмотренных руководств и правил по эксплуатации, технических инструкций, а нарушение трудовой дисциплины формирует угрозу жизни и здоровью самих работников, пассажиров, а также приводит к нереализации договорных обязательств по перевозке грузов. Конкретно в связи с этим, законодатель в специальных нормативных актах устанавливает более высокие требования к трудовой дисциплине работников транспортных предприятий, в том числе, на железнодорожном транспорте, более детально регулирует обязанности работников и предусматривает специальную дисциплинарную ответственность. По нашему мнению, повышенная дисциплинарная ответственность работников анализируемого вида транспорта, безусловно, выдержала проверку временем и должна быть сохранена в современное время, но пока в законодательстве это не реализовано. На наш взгляд, в настоящее время имеется потребность в принятии нового Положения

¹ Зайцева О.Б. Дисциплинарная ответственность работников железнодорожного транспорта // Право и жизнь. – 2013. – № 11. – С. 46.

о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ. Безусловно, сами по себе меры дисциплинарного взыскания, будь они мягкие либо строгие, не разрешают проблемы дисциплины труда. Для роста уровня дисциплины труда на любом предприятии, по нашему мнению, следует, прежде всего, повысить заинтересованность работников в труде, сформировать предельно благоприятные условия труда. Но для указанного недостаточно закрепления видов соответствующих взысканий, правовые средства усиления дисциплины труда должны более тесно сочетаться с экономическими средствами, лишь тогда возможно действительное улучшение состояния трудовой дисциплины в любом коллективе.

2.3 Дисциплинарный проступок как основание привлечения работников железнодорожного транспорта к дисциплинарной ответственности

ТК РФ выгодно отличается от предыдущего КЗОТ РФ достаточной степенью проработанности понятийного аппарата, имеющего огромное значение для последующего становления трудового права как отрасли отечественного законодательства. При этом, нельзя не признать тот факт, что определенные дефиниции нуждаются в корректировке и пересмотре.

Так, впервые на уровне законодательства предусмотрено определение дисциплинарного проступка, которым на основании ст. 192 ТК РФ считается неисполнение либо ненадлежащее осуществление работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Таким образом, с позиции законодателя, конкретно данный проступок выступает непосредственным основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Следует указать, что обозначенное понятие заимствовано из п. 24 Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР от 20 июля 1984 г. № 2132.

При этом, в науке трудового права представлены разные подходы к рассмотрению дисциплинарного проступка, что позволяет обратить внимание на многоаспектность его содержания. К примеру, Л.А. Сыроватская считает, что подобным выступает «виновное противоправное нарушение трудовых обязанностей служащими либо рабочими, за осуществление которого установлено применение дисциплинарных санкций, закрепленных в трудовом праве»¹.

В.Н. Скобелкин, соответственно, придерживается подхода, на основании которого дисциплинарный проступок – «это виновное и противоправное действие либо бездействие служащего либо рабочего, выразившееся в неисполнении либо ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей, а также в нарушении отдельных специально закрепленных трудовым законодательством правил поведения»¹.

О.В. Смирнов признает нарушением дисциплины труда «любое противоправное виновное осуществление правомочий либо неисполнение трудовых обязанностей лицом, состоящим в трудовых отношениях с определенным учреждением (предприятием)»².

Отдельные исследователи раскрывают дисциплинарный проступок посредством, так именуемых, отрицательных признаков как «виновное нарушение обязанностей службы и, в частности, дисциплины труда, которое по степени своей общественной опасности не влечет за собой преследования в уголовном порядке»³.

На основании п. 14 действующего Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ виновное нарушение дисциплины работником выступает дисциплинарным проступком. Данным проступком

¹ Анисимов Л.Н. Трудовое право России: учебник. – М.: Проспект, 2014. – С. 198.

¹ Волошина Н.А. Особенности дисциплинарной ответственности работников железнодорожного транспорта // Трудовое право. – 2014. – № 6. – С. 64.

² Смирнов О.В. Трудовое право России: учебник. – М.: Приор, 2014. – С. 236

³ Бутов П.С. Некоторые проблемные аспекты понятия «дисциплинарный проступок» в трудовом праве Российской Федерации // Юридические науки. – 2015. – № 6. – С. 88.

считается также виновное нарушение предусмотренных правил поведения в поездах, служебных помещениях, на территории учреждений, предприятий и организаций железнодорожного транспорта, если оно осуществлено и не при реализации трудовых обязанностей.

Перечень категорий работников, которые несут дисциплинарную ответственность за нарушение закрепленных правил поведения не при осуществлении трудовых обязанностей, определяется МПС РФ по согласованию с Российским профсоюзом железнодорожников и транспортных строителей.

За каждый дисциплинарный проступок может быть наложено лишь одно дисциплинарное взыскание.

Проанализируем элементы вышеуказанного проступка работников железнодорожного транспорта, связанных с движением поездов.

На указанном виде транспорта субъектом специального дисциплинарного проступка выступает работник, фактически связанный с движением поездов и обладающий дополнительными признаками.

Прежде всего, он должен быть не младше 18 лет; кроме того, пройти профессиональный отбор, выдержать испытания, пройти периодическую аттестацию; также, проходить медицинские осмотры как при приеме на работу, так и каждый день, напрямую перед допуском к работе (предсменные либо предрейсовые медицинские осмотры); кроме того, большей частью, в области железнодорожного транспорта на работы, связанные с движением поездов, принимаются мужчины, так как в силу особенной охраны труда женщин, данные работы для них запрещены.

Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда

женщин»¹ утвержден перечень тяжелых работ и работ с вредными либо опасными условиями труда, при осуществлении которых запрещается использование женского труда.

В соответствии с разделом 30 вышеуказанного постановления в сфере анализируемого вида транспорта женский труд запрещается на следующих видах работ: аккумуляторщик, занятый ремонтом свинцовых аккумуляторов; водитель дрезины и его помощник, работающие на железнодорожных линиях широкой колеи; кондуктор грузовых поездов; кочегар паровозов в депо; машинист дизельпоезда и его помощник; машинист мотовоза и его помощник, работающие на железнодорожных линиях широкой колеи; машинист паровоза и его помощник; машинист тепловоза и его помощник; машинист тягового агрегата и его помощник; машинист электровоза и его помощник; машинист электропоезда и его помощник; монтер пути (при превышении предусмотренных норм максимально допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную) и др.

Объектом соответствующего проступка является внутренний трудовой распорядок, а правильное «те общественные отношения, которые образуются в ходе его реализации и охраняются нормами обозначенной отрасли»¹. Так, на данном виде транспорте это может быть безопасность движения поездов, порядок обслуживания пассажиров, сохранность перевозимых грузов и др.

В рассматриваемой области для объекта дисциплинарного проступка характерны свои признаки, следующие из особенностей транспортной деятельности. Так, к примеру, трудовой распорядок на железной дороге имеет масштабные пространственные пределы и охватывает не только трудовой режим, действующий на определенном предприятии, с которым работник состоит в трудовых отношениях, но и порядок в рамках всей сети железных

¹ Постановление Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» // Собрание законодательства РФ. – 2000. – № 6. – Ст. 4655.

¹ Смирнов О.В. Трудовое право России: учебник. – М.: Приор, 2014. – С. 239.

дорог. Большинство работников, связанных с движением поездов, имеют разъездной характер работы и должны соблюдать закрепленные правила поведения вне зависимости от места нахождения.

Любое нарушение дисциплины труда несет отрицательные последствия. В специализированной литературе указывается, что «вредные последствия выступают обязательными чертами нарушения дисциплины труда»².

К объективной стороне анализируемого проступка определены вредные последствия и причинная связь между ними и незаконным действием (бездействием) правонарушителя. Нарушение трудовых обязанностей возможно в двух формах: осуществление запрещенного действия или бездействие, а именно воздержание от предписанного действия. «И то, и другое подразумевает потребность уяснения содержания трудовых обязанностей, возложенных на сотрудника»¹.

Согласно ст. 21 ТК РФ работник должен: добросовестно осуществлять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым соглашением; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать дисциплину труда; осуществлять предусмотренные нормы труда; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе, к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность данного имущества) и иных работников; немедленно сообщить работодателю или непосредственному руководителю об образовании ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью лиц, сохранности имущества работодателя (в том числе, имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность данного имущества). В соответствии с п. 5 действующего Положения о дисциплине

² Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник. – М.: Норма, 2014. – С. 218.

¹ Потапова Н.Д. Особенности специальной дисциплинарной ответственности работников железнодорожного транспорта // Актуальные проблемы российского права. – 2013. – № 1. – С. 67.

работников железнодорожного транспорта РФ работник должен: а) обеспечивать безопасность движения поездов и маневровой работы, своевременную доставку пассажиров и грузов, соблюдать график движения поездов, сокращать простои подвижного состава; б) беречь технические средства анализируемого вида транспорта (вагоны, локомотивы, путь, средства связи и иные), а также материалы, оборудование и объекты железнодорожного транспорта, обеспечивать сохранность перевозимых грузов, багажа и другого вверенного имущества, принимать меры к предупреждению и пресечению случаев их хищения; в) реализовывать нормы и правила по охране труда, технике безопасности и охране окружающей природной среды; г) выражать заботу о пассажирах, обеспечивая высокую культуру их обслуживания; д) знать и осуществлять предписания вышеуказанного Положения.

Противоправность поведения работника анализируемого вида транспорта, фактически связанного с движением поездов, означает, что он не осуществил либо ненадлежащим образом реализовал свои трудовые обязанности. К примеру, такие, как обеспечение безопасности движения поездов и маневровой работы, бережное отношение к техническим средствам данного транспорта, проявление заботы о пассажирах и др.¹ При этом, в одних случаях вредные последствия могут очевидно выражаться, а в иных – данные последствия менее ощутимы. К примеру, такой поступок, как уничтожение имущества всегда ощутим, а вот нарушение правил безопасности движения не всегда влечет за собой очевидное возникновение вредных последствий. При указанном виде нарушения на железнодорожном транспорте может, к примеру, произойти крушение поезда, но, вместе с тем, такое отрицательное последствие может и не наступить. В последнем случае действительный ущерб не представляется возможным установить, но данное нарушение оказывает отрицательное влияние на состояние дисциплины труда в трудовом коллективе

¹ Волошина Н.А. Особенности дисциплинарной ответственности работников железнодорожного транспорта // Трудовое право. – 2014. – № 6. – С. 65.

в целом. Субъективную сторону анализируемого проступка характеризует вина, которая выражает психическое отношение лица к осуществляемому им противоправному действию (бездействию) и возникшим последствиям. Различают две формы вины: умысел прямой либо косвенный и неосторожность в виде небрежности либо самонадеянности. «Для дисциплинарной ответственности более свойственна неосторожность, вместе с тем, и косвенный умысел может быть. При небрежности, которая выступает наиболее распространенной формой вины в трудовом праве, волевая сторона вообще отсутствует, так как, не предвидя отрицательных последствий, нельзя говорить и о каком-либо отношении к их возникновению»².

При установлении формы вины работника, меры взыскания руководитель обязан объективно оценить все обстоятельства, учесть поведение сотрудника до осуществления им проступка.

В области железнодорожного транспорта при осуществлении дисциплинарных проступков руководители, как правило, принимают во внимание как субъективные данные нарушителя, так и объективные обстоятельства, специфичные лишь для данного вида транспорта. К субъективным обстоятельствам, большей частью, определяют стаж работы на железной дороге, опыт, квалификацию и др., к объективным – соблюдение предписаний, установленных конкретно для работников ж/д транспорта (выполнение графиков перевозки, режима труда и отдыха сотрудников, соблюдение технических правил, правил безопасности движения и др.)¹.

На основании ч. 5 ст. 189 и ч. 2 ст. 192 ТК РФ для определенных категорий работников функционируют предусмотренные федеральными законами положения и уставы о дисциплине, в которых могут быть закреплены иные дисциплинарные взыскания. Ст. 330 ТК РФ предусматривает, что

² Свежинцев Д.Ю. О некоторых особенностях дисциплинарной ответственности на железнодорожном транспорте // Трудовое право и право социального обеспечения. – 2016. – № 1. – С. 44.

¹ Буянова М.О. Трудовое право: учебник. – М.: Норма, 2013. – С. 183.

дисциплина работников, труд которых связан с движением транспортных средств, регламентируется ТК РФ и уставами (положениями) о дисциплине, устанавливаемыми федеральными законами. Положение о дисциплине работников ж/д транспорта является не законом, а подзаконным нормативно-правовым источником высшего исполнительного органа государственной власти. П. 15–18 указанного Положения, закрепляющие дополнительные дисциплинарные взыскания и порядок их использования. Данные нормы фактически выступают ограничением прав и свобод личности, что противоречит Конституции РФ и требованиям трудового законодательства, ввиду того, что указанные ограничения могут предусматриваться лишь федеральными законами. В связи с этим были признаны незаконными п. 15 – 18, абзац третий п. 29 рассматриваемого Положения, которые регулировали вопросы дисциплинарной ответственности работников ж/д транспорта. По этой причине институт специальной дисциплинарной ответственности работников ж/д транспорта фактически не реализуется. В отношении данных работников действуют нормы ТК РФ о дисциплинарной ответственности.

В соответствии со ст. 192 ТК РФ за осуществление дисциплинарного проступка работодатель обладает правом использовать следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по определенным основаниям.

Дисциплинарное взыскание в виде увольнения может налагаться, кроме случаев, закрепленных законодательством РФ о труде, также за осуществление сотрудником грубого нарушения дисциплины, образовавшего угрозу безопасности движения поездов, маневровой работы, жизни и здоровью лиц либо приведшего к нарушению сохранности грузов, багажа и вверенного имущества, неисполнению служебных обязанностей по обслуживанию пассажиров¹.

¹ Самойлов В.Г. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве: общая и специальная. – Дис... канд. юрид. наук – М., 2006 – С. 66.

Увольнение работника осуществляется в порядке, закрепленном законодательством РФ.

В соответствии с п. 19 действующего Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ дисциплинарное взыскание может налагать руководитель, обладающий правом приема на работу работника, осуществившего дисциплинарный проступок.

Каждый вышестоящий руководитель может в полном объеме реализовывать дисциплинарные права, принадлежащие нижестоящим руководителям, в отношении работников подчиненных им учреждений, предприятий и организаций.

Министр путей сообщения РФ, заместители Министра, руководители департаментов Министерства путей сообщения РФ, начальники железных дорог, отделений железных дорог, руководители учреждений, предприятий и организаций соответствующего вида транспорта могут налагать дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора, строгого выговора и на тех подчиненных им работников, которые назначаются на должность вышестоящими органами.

Заместители Министра путей сообщения РФ могут налагать все разновидности дисциплинарных взысканий, за исключением освобождения от занимаемой должности и увольнения сотрудников, назначаемых Министром.

Заместители начальника железной дороги могут налагать дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора, строгого выговора на сотрудников учреждений, предприятий и организаций по подведомственным отраслям хозяйства.

Начальник железнодорожной станции может налагать рассматриваемые взыскания и в виде замечания, выговора, строгого выговора на работников (вне зависимости от их подчиненности) учреждений, предприятий и организаций железнодорожного транспорта, работающих на территории станции, в случае невыполнения ими данного начальником станции распоряжения по вопросам,

связанным с обеспечением нормальной работы станции, с дальнейшим уведомлением об указанном определенных руководителей.

Перечень должностных лиц, обладающих правом налагать дисциплинарные взыскания на работников ведомственной охраны МПС РФ, предусматривается Министром путей сообщения РФ.

Без определенного воздействия руководителя не должен оставаться ни один дисциплинарный проступок.

Руководитель, не применяющий либо превысивший предоставленные ему дисциплинарные права, несет за это ответственность в закрепленном порядке¹.

Работник, осуществивший проступок, угрожающий безопасности движения поездов и маневровой работы, жизни и здоровью лиц, отстраняется от работы на данный рабочий день (смену) должностным лицом, реализующим контрольно-инспекторские либо распорядительные функции на обозначенном участке, с незамедлительным уведомлением об этом определенного руководителя. В уведомлении должны быть детально представлены причины и обстоятельства, вызвавшие отстранение от работы.

Отстранение от работы без достаточных оснований влечет за собой ответственность виновного должностного лица в предусмотренном порядке.

В отсутствие определенных руководителей дисциплинарные взыскания могут использоваться должностными лицами, официально реализующими их обязанности.

До применения дисциплинарного взыскания руководитель должен объективно и всесторонне разобраться в мотивах и причинах допущенного проступка, предварительно затребовав от работника, осуществившего его, письменное объяснение.

¹ Постановление Правительства Российской Федерации от 25 августа 1992 г. № 621 «Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации» // Российская газета. – 1992. – 09 сентября.

Отказ от предоставления объяснения не освобождает виновного сотрудника от дисциплинарной ответственности. Дисциплинарное взыскание должно соответствовать тяжести осуществленного проступка, обстоятельствам, при которых он осуществлен, степени вины работника.

При установлении вида дисциплинарного взыскания руководитель должен принимать во внимание характер представленного проступка, причиненный им вред, обстоятельства, при которых он осуществлен, а также предшествующую службу работника, совершившего проступок.

При наложении соответствующего взыскания руководитель обязан соблюдать правила служебной этики и не допускать унижения личного достоинства подчиненного¹.

Использование дисциплинарного взыскания не освобождает сотрудника, осуществившего проступок, от другой ответственности, закрепленной законодательством РФ. Дисциплинарное взыскание может сочетаться с лишением в предусмотренном порядке премий, вознаграждения по результатам работы за год и иными мерами, установленными законодательством РФ и коллективным договором. Дисциплинарное взыскание налагается не позже 1 месяца со дня выявления проступка. В случае передачи документов в органы дознания либо предварительного следствия, а также на рассмотрение трудового коллектива дисциплинарное взыскание налагается не позже 1 месяца со дня отказа в возбуждении либо прекращения уголовного дела или вынесения трудовым коллективом решения о постановке перед определенным руководителем вопроса о использовании дисциплинарного взыскания.

Во всех случаях вышеуказанное взыскание не может налагаться позже 6 месяцев, а по итогам ревизии финансово-хозяйственной деятельности – не позже 2 лет со дня осуществления проступка. В данный период не включается время производства по делу в уголовном порядке.

¹ Пономаренко Б.К. Институт специальной дисциплинарной ответственности работников железнодорожного транспорта: современное состояние и проблемы // Евразийский научный журнал. – 2016. – № 5. – С. 89.

Вышестоящий руководитель в рамках предоставленных ему полномочий обладает правом отменить, усилить либо смягчить соответствующее взыскание, наложенное нижестоящим руководителем, если найдет достаточные основания для подобного решения.

Усиление дисциплинарного взыскания не допускается, если вопрос о взыскании рассматривается в связи с обращением виновного сотрудника.

Работник в срок 3 месяца со дня ознакомления с приказом о наложении на него дисциплинарного взыскания и в срок 1 месяц со дня вручения приказа об увольнении может обжаловать данные приказы в предусмотренном порядке.

Обжалование не приостанавливает исполнения приказа о наложении на сотрудника дисциплинарного взыскания¹.

Если работник в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания не подвергался новому дисциплинарному взысканию, он признается не подвергавшимся подобному взысканию. Если работник не допустил нового нарушения дисциплины труда и выразил добросовестное отношение к труду, наложенное на него дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года.

Приказ о наложении дисциплинарного взыскания может быть обжалован работником железнодорожного транспорта в судебном порядке.

В соответствии с п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» в силу ст. 46 (часть 1) Основного Закона РФ, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих ей предписаний международно-правовых источников, в частности, ст. 8 Всеобщей декларации прав человека, ст. 6 (п. 1) Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также ст. 14 (п. 1) Международного пакта о гражданских и политических правах, государство должно обеспечить реализацию права на

¹ Зайцева О.Б. Дисциплинарная ответственность работников железнодорожного транспорта // Право и жизнь. – 2013. – № 11. – С. 48.

судебную защиту, которая должна быть справедливой, полной, компетентной и эффективной¹.

Принимая во внимание указанное, а также учитывая, что суд, выступающий органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, на основании ч. 1 ст. 195 ГПК РФ обязан вынести обоснованное и законное решение, обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания либо о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, выступает соблюдение им при использовании к работнику соответствующего взыскания вытекающих из ст. 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемых РФ как правовым государством единых начал юридической, а соответственно, и дисциплинарной, ответственности, таких, как равенство, справедливость, соразмерность, вина, законность, гуманизм.

В указанных целях работодателю следует предоставить доказательства, указывающие не только на то, что работник осуществил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания принимались во внимание тяжесть данного проступка и обстоятельства, при которых он был осуществлен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ), а также предшествующее поведение сотрудника, его отношение к труду.

Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к умозаключению, что проступок, на самом деле, имел место, но увольнение осуществлено без учета вышеобозначенных обстоятельств, иск может быть удовлетворен.

При этом, в представленном случае суд не имеет права заменить увольнение иной мерой взыскания, так как на основании ст. 192 ТК РФ наложение на сотрудника дисциплинарного взыскания выступает компетенцией работодателя.

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 8.

Нарушение порядка наложения вышеуказанного взыскания является основанием для признания приказа о наложении дисциплинарного взыскания незаконным.

Приведем подтверждающие примеры из судебной практики.

Решением Миасского городского суда Челябинской области от 11 октября 2016 г. по делу № 2-211/2016 приказ о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора признан незаконным¹. Как следует из материалов дела: О.М. обратился в суд с исковым заявлением к ОАО «РЖД» об отмене дисциплинарного взыскания, компенсации морального вреда, ссылаясь на то, что работает у ответчика в должности помощника машиниста дизель-поезда, приказом был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора. Согласно доводам истца дисциплинарное взыскание было наложено на него в период временной нетрудоспособности. По доводам истца, письменных объяснений до наложения на него дисциплинарного взыскания с него не потребовали, в предусмотренный законом срок с приказом о наложении дисциплинарного взыскания истец ознакомлен не был.

Аналогичное дело № 2-1213/2016 было рассмотрено Карталинским городским судом Челябинской области 14 декабря 2016 г. В рамках судебного заседания было установлено, что работодатель привлек работника ОАО «РЖД» к дисциплинарной ответственности и вынес дисциплинарное взыскание в виде выговора, не затребовав письменных объяснений от работника до наложения дисциплинарного взыскания¹.

Таким образом, виновное нарушение дисциплины работником выступает дисциплинарным проступком. Обозначенным проступком считается также виновное нарушение предусмотренных правил поведения в поездах, служебных помещениях, на территории учреждений, предприятий и

¹ Решение Миасского городского суда Челябинской области от 11 октября 2016 г. по делу № 2-211/2016 // <http://sudact.ru/>

¹ Решение Карталинского городского суда Челябинской области от 14 декабря 2016 г. по делу № 2-1213/2016 // <http://sudact.ru/>

организаций железнодорожного транспорта, если оно осуществлено и не при исполнении трудовых обязанностей. Субъектом анализируемого проступка выступает работник, фактически связанный с движением поездов и обладающий дополнительными свойствами. Объектом данного проступка является внутренний трудовой распорядок, а правильное «те общественные отношения, которые формируются в ходе его реализации и охраняются нормами представленной отрасли» (на рассматриваемом виде транспорте это может быть безопасность движения поездов, порядок обслуживания пассажиров, сохранность перевозимых грузов и др.). К объективной стороне дисциплинарного проступка определены вредные последствия и причинная связь между ними и противоправным действием (бездействием) правонарушителя. Субъективную сторону данного проступка характеризует вина, которая выражает психическое отношение лица к осуществляемому им противоправному действию (бездействию) и возникшим последствиям.

В отношении работников железнодорожного транспорта применительно к видам дисциплинарных взысканий действуют положения ТК РФ о дисциплинарной ответственности. За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям. Порядок наложения дисциплинарного взыскания на работника железнодорожного транспорта устанавливается нормами действующего Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ. Нарушение порядка наложения дисциплинарного взыскания является основанием для признания приказа о наложении дисциплинарного взыскания незаконным.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Дисциплинарная ответственность работников выступает одним из видов юридической ответственности, которая закреплена законодательством за неправомерное поведение. Дисциплинарная ответственность выражает собой обязанность работника понести наказание, закрепленное нормами трудового права, за противоправное неисполнение своих трудовых обязанностей.

В специализированной литературе выделяют две разновидности дисциплинарной ответственности работников.

Во-первых, общая дисциплинарная ответственность работников. Данный вид ответственности применим ко всем без исключения работникам. Указанная ответственность возникает по нормам, которые закреплены в ТК РФ.

Во-вторых, можно обозначить специальную дисциплинарную ответственность работников, которая существует вместе с общей дисциплинарной ответственностью. Вышеуказанная ответственность – ответственность, установленная для определенных категорий работников специальными нормативными источниками. Данная ответственность отличается от общей: перечнем лиц, на которых она распространяется; более масштабным определением служебного (дисциплинарного) проступка; мерами взыскания; установлением объема дисциплинарной власти разных должностных лиц; порядком использования соответствующих взысканий. Ключевой целью специальной дисциплинарной ответственности работников железнодорожного транспорта выступает укрепление правопорядка и законности в представленной довольно важной области общественного производства, где от надлежащего исполнения трудовых обязанностей зависит не только нормальное функционирование соответствующего транспорта и его сохранность, но и жизнь лиц, пользующихся его услугами.

Трудовая дисциплина работников железнодорожного транспорта заключается в соблюдении ими порядка, норм и правил, предусмотренных

законодательством РФ, нормативными источниками, применяемыми на железнодорожном транспорте, в реализации приказов и указаний руководителей учреждений, предприятий и организаций данного вида транспорта, а также обязанностей, установленных трудовыми договорами.

В современное время нормативно-правовое регламентирование трудовой дисциплины работников железнодорожного транспорта реализуется в соответствии с ТК РФ, ФЗ «О железнодорожном транспорте в РФ», Постановлением Правительства «Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ», а также в соответствии с актами Министерства транспорта РФ.

ТК РФ включает общие нормы, регламентирующие дисциплинарную ответственность, которые используются ко всем категориям работников. Постановление Правительства «Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ» включает нормы, регулирующие дисциплинарную ответственность работников железнодорожного транспорта.

Анализируемое Постановление Правительства РФ было принято в 1992 году. После введения в функционирование ТК РФ в 2002 в Верховный Суд РФ поступило множество жалоб со стороны работников железнодорожного транспорта. Работники в своих жалобах оспаривали предписания Положения относительно дисциплинарных взысканий. Свои требования они аргументировали тем, что оспариваемые пункты не соответствуют законодательству и ограничивают трудовые права и свободы, гарантированные Основным Законом РФ. Результатом выступило несколько решений Верховного Суда РФ о признании нелегальными определенных пунктов Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта.

Применительно к работникам железнодорожного транспорта дисциплинарным проступком считается также виновное нарушение предусмотренных правил поведения в поездах, служебных помещениях, на

территории учреждений, предприятий и организаций железнодорожного транспорта, если оно осуществлено и не при реализации трудовых обязанностей. Дисциплинарный проступок работника анализируемого вида транспорта должен включать совокупность следующих элементов: объект, объективную сторону, субъект и субъективную сторону.

До применения дисциплинарного взыскания на железной дороге использовались и продолжают использоваться меры, предупреждающие наложение вышеуказанного взыскания, в частности, лишение предупредительных талонов. Данные талоны применяются на всех железных дорогах и признаются эффективным средством усиления дисциплины труда.

В соответствии с п. 1.3 Распоряжения ОАО «РЖД» «Об утверждении Положения о порядке применения предупредительных талонов по охране труда в ОАО «РЖД»» от 01 октября 2015 г. № 2351р вышеуказанные талоны предназначены для повышения персональной ответственности и упорядочения контроля за соблюдением предписаний охраны труда работниками ОАО «РЖД» при реализации обязанностей по трудовому договору.

Предупредительные талоны № 1, № 2, № 3 (зеленый, желтый, красный) выступают частью личной документации машиниста (помощника). Предупредительный талон № 1 предоставляется после принятия приказа о приеме на работу, талоны № 2 и № 3 предоставляются при лишении предыдущего.

Проведенный анализ в данной работе позволяет сделать следующие выводы и внести некоторые предложения по совершенствованию законодательства.

1). В настоящее время в законодательстве отсутствует принцип деления дисциплинарных проступков на разные виды по вредным последствиям и степени их тяжести. Данный факт негативно воздействует на эффективность противодействия разным нарушениям дисциплины труда. Так, считается ошибочным использовать одни и те же дисциплинарные взыскания к

работникам за нарушение режима работы и неисполнение своей трудовой функции. Для совершенствования мер, направленных законодательством на борьбу с нарушениями дисциплины труда, в правовых нормах необходимо предусмотреть такие виды проступков, как: нарушения внутреннего трудового распорядка, не оказывающие воздействие на процесс производства; нарушения, оказывающие воздействие на процесс производства; ненадлежащие исполнение либо невыполнение своих трудовых функций работником.

2). Институт специальной дисциплинарной ответственности работников железнодорожного транспорта на практике в современное время фактически не реализуется. Действующее Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта утратило свою актуальность, и в настоящее время остро стоит потребность принятия нового Положения, которое бы регламентировало трудовую дисциплину работников железнодорожного транспорта.

3). В рамках проведенного исследования мы осуществили сравнительный анализ правового регулирования института дисциплинарной ответственности работников железнодорожного транспорта, представленного в действующем Положении о дисциплине работников железнодорожного транспорта, а также в Проекте федерального закона № 402720-4 «Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта общего пользования в Российской Федерации» (внесен Правительством РФ) (принят в первом чтении 23 мая 2007 г.) (не действует).

На базе проведенного анализа можно выделить комплекс предложений и замечаний в отношении будущего федерального закона о дисциплинарной ответственности работников железнодорожного транспорта. В федеральном законе, регламентирующем дисциплину работников железнодорожного транспорта, должен быть строго закреплён предмет регулирования и перечень субъектов, на которых он распространяет свое функционирование. Данный закон должен распространять свое функционирование на всех работников

учреждений, предприятий и организаций соответствующего вида транспорта, как это предусмотрено в п. 3 действующего Положения. Это позволит избежать юридической неопределенности по вопросу толкования норм закона. Кроме того, в специальном законе о трудовой дисциплине работников железнодорожного транспорта должна быть предусмотрена более расширенная дефиниция дисциплинарного проступка работника. В федеральном законе обязательно должны быть закреплены дополнительные виды дисциплинарных взысканий для работников железнодорожного транспорта. Кроме того, в федеральном законе следует закрепить полный перечень оснований увольнения работника, как это предусмотрено в проекте ФЗ «Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта общего пользования в РФ» (ст. 4). Мы полагаем, что в будущий федеральный закон о дисциплине работников железнодорожного вида транспорта в раздел, посвященный дисциплинарной ответственности следует ввести определенную норму, которая бы устанавливала дополнительный ряд оснований для отстранения работника от работы, ввиду того, что это будет соответствовать нормам ст. 76 ТК РФ.

4). Согласно ст. 192 ТК РФ работник может обратиться в государственную инспекцию труда, вместе с тем, на основании ст. 391 ТК РФ восстановиться работник может только через суд. Следовательно, данные законодательные положения противоречат друг другу. На наш взгляд, вышеуказанные нормы закона должны быть приведены в соответствие.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1 Нормативные правовые акты

1. Конвенция Международной организации труда «Об упразднении принудительного труда» от 25 июня 1957 г. № 105 // Российская газета. – 2013. – 23 октября.
2. Конвенция Международной организации труда «Относительно принудительного или обязательного труда» от 28 июня 1930 г. № 29 // Российская газета. – 2014. – 10 апреля.
3. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. // Российская газета. – 1993. – 25 декабря.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета – 2001 – 31 декабря.
5. Федеральный закон от 08 марта 2011 г. № 35-ФЗ «Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии» // Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 11. – Ст. 3544.
6. Федеральный закон от 10 октября 2003 г. № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2003. – № 27. – Ст. 1522.
7. Постановление Правительства Российской Федерации от 04 апреля 2016 г. № 265 «О предельных значениях дохода, полученного от осуществления предпринимательской деятельности, для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства» // Собрание законодательства РФ. – 2016. – № 13. – Ст. 2254.
8. Постановление Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых

запрещается применение труда женщин» // Собрание законодательства РФ. – 2000. – № 6. – Ст. 4655.

9. Постановление Правительства Российской Федерации от 25 августа 1992 г. № 621 «Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации» // Российская газета. – 1992. – 09 сентября.

10. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 июня 2008 г. № 877-р «О Стратегии развития железнодорожного транспорта в Российской Федерации до 2030 года» // Российская газета. – 2008. – 30 июня.

11. Приказ МПС РФ от 25 декабря 2000 г. № 30Ц «Об утверждении Перечня грубых нарушений дисциплины, за совершение которых может быть применено дисциплинарное взыскание, предусмотренное подпунктом «в» пункта 15 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, и категорий работников, привлекаемых к ответственности за эти нарушения» // Российская газета. – 2000. – 31 декабря.

12. Приказ Госкорпорации «Росатом» от 18 декабря 2013 г. № 1/21-НПА «Об утверждении Перечня должностей (профессий) работников эксплуатирующих организаций, в том числе работников, непосредственно обеспечивающих безопасность особо радиационно опасных и ядерно опасных производств и объектов в области использования атомной энергии» // Российская газета. – 2013. – 30 декабря.

13. Распоряжение ОАО «РЖД» от 01 октября 2015 г. № 2351р «Об утверждении Положения о порядке применения предупредительных талонов по охране труда в ОАО «РЖД»» // <http://www.rzd.ru/>

14. Проект федерального закона «Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта общего пользования в Российской Федерации» № 402720-4 (внесен Правительством РФ) (принят в первом чтении 23 мая 2007 г.) (не действует) // <https://www.consultant.ru/document>

2 Постановления высших судебных инстанций и материалы
юридической практики

15. Определение Конституционного Суда РФ от 16 июля 2015 г. № 1626-О // Вестник Конституционного Суда РФ. – 2015. – № 11.

16. Определение Конституционного Суда РФ от 23 апреля 2013 г. № 675-О // Вестник Конституционного Суда РФ. – 2013. – № 6.

17. Определение Конституционного Суда РФ от 08 февраля 2007 г. № 275-О-П // Вестник Конституционного Суда РФ. – 2007. – № 3.

18. Решение Верховного Суда РФ от 19 апреля 2006 г. № ГКПИ06-105В // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2006. – № 12.

19. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 8.

20. Определение Верховного Суда РФ от 05 ноября 2002 г. № ГКПИ2002-375 «О разъяснении решения Верховного Суда РФ от 24 мая 2002 г. № ГКПИ2002-375, которым были признаны незаконными ч. 3 п. 14; пп. «б», «в» ч. 1 и ч. 3 п. 15; п. 17; ч. 1 п. 26 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 25 августа 1992 г. № 621» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2002. – № 22.

21. Решение Верховного Суда РФ от 28 октября 2002 г. № ГКПИ2002-1100 «О признании незаконными подпункта «а» части 1 пункта 15 и пункта 16 «Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации», утвержденного Постановлением Правительства РФ от 25 августа 1992 г. № 621» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2002. – № 21.

22. Решение Карталинского городского суда Челябинской области от 14 декабря 2016 г. по делу № 2-1213/2016 // <http://sudact.ru/>

23. Решение Миасского городского суда Челябинской области от 11 октября 2016 г. по делу № 2-211/2016 // <http://sudact.ru/>

24. Решение Калининского районного суда г. Челябинска от 16 сентября 2016 г. по делу № 2-4685/2016 // <http://sudact.ru/>

3 Литература

25. Авилин С.В. Уставы о дисциплине – одна из правовых форм регулирования внутреннего трудового распорядка / С.В. Авилин. – Автореф. дис... канд. юрид. наук – М., 1992 – 22 с.

26. Анисимов Л.Н. Трудовое право России: учебник / Л.Н. Анисимов. – М.: Проспект, 2014. – 389 с.

27. Бутов П.С. Некоторые проблемные аспекты понятия «дисциплинарный проступок» в трудовом праве Российской Федерации / П.С. Бутов // Юридические науки. – 2015. – № 6. – С. 87 – 90.

28. Буянова М.О. Трудовое право: учебник / М.О. Буянова. – М.: Норма, 2013. – 438 с.

29. Венгеров А.Б. Общая теория права: учебник / А.Б. Венгеров. – М.: Норма, 2013. – 689 с.

30. Волошина Н.А. Особенности дисциплинарной ответственности работников железнодорожного транспорта / Н.А. Волошина // Трудовое право. – 2014. – № 6. – С. 64 – 69.

31. Выговская И.Г. Трудовое право: учебник / И.Г. Выговская. – М.: Юрайт, 2013. – 411 с.

32. Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник / В.Л. Гейхман. – М.: Норма, 2014. – 520 с.

33. Дубровин А.В. Дисциплинарная ответственность в трудовых отношениях как вид юридической ответственности / А.В. Дубровин // Государство и право. – 2015. – № 4. – С. 93 – 100.

34. Зайцева О.Б. Дисциплинарная ответственность работников железнодорожного транспорта / О.Б. Зайцева // Право и жизнь. – 2013. – № 11. – С. 46 – 55.

35. Карпенко О.И. Дисциплинарная ответственность работника в трудовом праве: понятие и виды / О.И. Карпенко. – Дис... канд. юрид. наук – М., 2003 – 166 с.
36. Карпенко О.И. Дисциплинарная ответственность: доктринальные и практические аспекты / О.И. Карпенко // Пробелы в законодательстве. – 2015. – № 1. – С. 36 – 44.
37. Лещина Э.Л. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве / Э.Л. Лещина // Право и жизнь. – 2015. – № 2. – С. 138 – 144.
38. Лещина Э.Л. Основные подходы к пониманию дисциплинарной ответственности / Э.Л. Лещина // Юридическая наука и правоохранительная практика. – 2016. – № 5. – С. 44 – 52.
39. Лушников А.М. Трудовое право России: учебник / А.М. Лушников. – М.: Юнити, 2014. – 471 с.
40. Марова А.А. Особенности дисциплинарной ответственности по российскому трудовому праву / А.А. Марова // Научный аспект. – 2014. – № 8. – С. 39 – 44.
41. Носова Ю.Б. Дисциплинарная ответственность в системе правового регулирования / Ю.Б. Носова // Государство и право. – 2016. – № 4. – С. 49 – 58.
42. Петров А.В. Специальная дисциплинарная ответственность работников железнодорожного транспорта / А.В. Петров // Трудовое право. – 2015. – № 13. – С. 77 – 81.
43. Пономарева Т.Л. О стадиях дисциплинарного производства / Т.Л. Пономарева // Общество и право. – 2015. – № 9. – С. 42 – 45.
44. Пономаренко Б.К. Институт специальной дисциплинарной ответственности работников железнодорожного транспорта: современное состояние и проблемы / Б.К. Пономаренко // Евразийский научный журнал. – 2016. – № 5. – С. 86 – 90.

45. Потапова Н.Д. Особенности специальной дисциплинарной ответственности работников железнодорожного транспорта / Н.Д. Потапова // Актуальные проблемы российского права. – 2013. – № 1. – С. 64 – 70.
46. Самойлов В.Г. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве: общая и специальная / В.Г. Самойлов. – Дис... канд. юрид. наук – М., 2006 – 177 с.
47. Свежинцев Д.Ю. О некоторых особенностях дисциплинарной ответственности на железнодорожном транспорте / Д.Ю. Свежинцев // Трудовое право и право социального обеспечения. – 2016. – № 1. – С. 44 – 48.
48. Смирнов О.В. Трудовое право России: учебник / О.В. Смирнов. – М.: Приор, 2014. – 426 с.
49. Сыроватская Л.А. Трудовое право: учебник / Л.А. Сыроватская. – М.: Юрист, 1998. – 255 с.
50. Сыроватская Л.А. Правовое регулирование трудовых отношений на современном этапе / Л.А. Сыроватская // Власть. – 1994. – № 1. – С. 36 – 45.
51. Филиппова М.Ю. Правовое регулирование дисциплины труда работников железнодорожного транспорта Российской Федерации / М.Ю. Филиппова. – Автореф. дис... канд. юрид. наук М., 2009 – 26 с.
52. Хагба М.Б. Дисциплинарная ответственность: понятие, основания возникновения / М.Б. Хагба // Молодой ученый. – 2017. – № 8. – С. 234 – 239.
53. Юсупов А.Л. Понятие и особенности дисциплинарной ответственности / А.Л. Юсупов // Общественные и гуманитарные науки. – 2016. – № 7. – С. 26 – 33.
54. Яхина М.Р. Специальная дисциплинарная ответственность: проблемы современного правового регулирования / М.Р. Яхина // Юридические науки. – 2016. – № 2. – С. 75 – 83.