

Порядок проведения служебных расследований в образовательных организациях

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) не содержит такого понятия как «служебное расследование».

В свою очередь, в соответствии с ч. 1 ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

Соответственно, работодатель наделен правом привлекать работников к дисциплинарной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей.

Вместе с тем, применению дисциплинарного взыскания предшествует соответствующая процедура, порядок проведения которой содержится в ст. 193 ТК РФ.

При этом на основании ч. 5 ст. 192 ТК РФ при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

В рамках процедуры привлечения работника к дисциплинарной ответственности работодатель запрашивает объяснения с работника в силу ч. 1 ст. 193 ТК РФ, а также, как правило, запрашивает объяснения (пояснения, информацию) с других работников (при необходимости), получает иные информацию и сведения, позволяющие работодателю законно и обосновано применить дисциплинарное взыскание. Кроме того в рамках указанной процедуры работодателю необходимо установить:

- тяжесть совершенного проступка;
- обстоятельства, способствовавшие совершению проступка, наличие уважительных причин;
- наличие вины работника в совершении проступка;
- имеются ли у работника дисциплинарные взыскания;
- характеристика работника;
- вид дисциплинарного взыскания, которое будет применено.

Также для установления всех обстоятельств, которые могут повлиять на решение работодателя о привлечении работника к дисциплинарной ответственности, работодатель вправе создать соответствующую комиссию, в состав которой могут быть включены представители кадровой службы, службы охраны труда, службы безопасности и др.

Таким образом, процедура привлечения работника к дисциплинарной ответственности и будет являться «служебным расследованием».

В целом, по нашему мнению, работодателю, в том числе образовательной организации, следует принять локальный нормативный акт, регламентирующий порядок привлечения к дисциплинарной ответственности, фактически порядок проведения служебного

расследования.

Одновременно с этим, по нашему мнению, проведение «служебного расследования» необходимо, когда работник, выполняющий воспитательные функции, совершает аморальный проступок, несовместимый с продолжением данной работы, как по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, так и вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Проведение такого «служебного расследования» наиболее актуально для образовательных организаций, поскольку совершение аморального проступка является основанием для применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения для работников, осуществляющих воспитательные функции, то есть для педагогических работников, в соответствии с п. 8 ч. 1, ч. 5 ст. 81, ч. 3 ст. 192 ТК РФ.

В тоже время, в соответствии с ч. 1 ст. 238 ТК РФ работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

При этом согласно ч. 1 ст. 247 ТК РФ до принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

В ходе указанной проверки работодателю необходимо:

- осуществить сбор необходимых документов;
- определить размер ущерба (ч. 1 ст. 246 ТК РФ);
- истребовать от работника письменные объяснения (ч. 2 ст. 247 ТК РФ);
- в обязательном порядке установить причины возникновения ущерба (ч. 2 ст. 247 ТК РФ);
- установить наличие или отсутствие обстоятельств, исключающих вину работника (ст. 239 ТК РФ).

Таким образом, проверка для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения также будет являться «служебным расследованием».