

УДК 349.2  
ББК 67.405.1-3

О.А. ИВАНОВА

## ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ КРЕДИТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

**Ключевые слова:** дисциплина труда в кредитной организации, локальное нормативное регулирование, стандартизация процессов, привлечение к дисциплинарной ответственности, диспозитивное регулирование трудовых отношений.

Актуальность темы исследования обусловлена сложившимися особенностями реализации института дисциплинарной ответственности в сфере трудовых отношений в кредитных организациях. Дисциплина труда в кредитных организациях развивается в русле тенденций, характерных для современной организации производства. Генеральной линией является стандартизация производственного процесса до той степени, в которой появляются самодостаточные – не требующие ручного управления – организационные формы, следование которым представляется самодисциплине работника (стандартные или матричные организационные решения). На фоне происходящих изменений поднимается проблема относительной свободы работника и его ответственности перед работодателем, который уже не контролирует трудовой процесс точно – в духе индустриальной эпохи. Несмотря на очевидность особенностей организации труда работников кредитных организаций, специального исследования, посвященного проблемам реализации дисциплинарной ответственности, в отечественной юридической науке не проводилось.

Делаются выводы о необходимости принятия Трудового процессуального кодекса, в котором будут выделены: порядок привлечения к ответственности за проступок, совершенный в условиях текущего контроля работодателя за качеством выполнения работы и за соблюдением процесса ее выполнения, а также особенности привлечения к ответственности за проступок, совершенный в условиях относительной свободы (без текущего контроля работодателя); формы вины как обязательного признака дисциплинарного проступка и особенности её определения в случае, если задание работодателя предполагает самостоятельный выбор способа его исполнения (относительную свободу работника); принципы доказывания вины и невиновности при разбирательстве обстоятельств дисциплинарного проступка; стандартизация дисциплинарных решений, условия и пределы её использования; порядок использования электронного документооборота в дисциплинарном производстве; правила опроса третьих лиц в дисциплинарном производстве, правила доступа этих лиц к информации о состоянии дел в организации (или у предпринимателя, если работодателем является он); правила охраны информации о дисциплинарных проступках, их обстоятельствах, примененных мерах взыскания.

Современные кредитные организации функционируют в условиях возрастающей конкуренции с некредитными организациями, услуги которых замещают банковские, и операторами систем электронных платежей. Эффективность банковской деятельности поставлена в ощутимую зависимость от интенсивности и гибкости контактов со стороной спроса, полноты её охвата и от предвосхищения её ожиданий. Индустриальный образ банка как «мраморного дворца», который ждёт своего потребителя, отошёл в прошлое. В условиях острой конкуренции с операторами систем электронных платежей, предлагающими альтернативные банковским средства финансирования и расчетов,

кредитные организации берут на вооружение приемы, благодаря которым конкуренты появились на рынке и обрели успех, – легкость организационной структуры (нестационарные рабочие места, структура без руководителей и затрат на их содержание), относительная свобода работников (работа в режиме свободного инициативного поиска) и стандартизация процессов, которая является своего рода возмещением недостатка в руководителях (стандартные или матричные решения, подходящие для определенных ситуаций).

Вместе с тем с учетом высоких требований к управлению рисками банков ни одна кредитная организация не может поступиться дисциплиной труда. Основными проблемами труда в современной кредитной организации являются относительная свобода её работников, которые нередко не имеют даже стационарного рабочего места (его заменяет переносное средство ИВТ, оснащенное модулем контроля за перемещениями в течение рабочего дня), и консервативные принципы контроля за соблюдением трудового распорядка и привлечения к дисциплинарной ответственности (стремлением работодателя контролировать трудовой процесс и управлять его рисками).

Наиболее остро проблема проявляется в субъективном вменении проступка [3]. В рамках консервативных подходов к дисциплинарной ответственности бремя доказывания обстоятельств, характеризующих вину работника, возлагается на работодателя. Работодатель должен установить отступление работника от последовательности операций, слагающихся в трудовую функцию. Но что если функция, исполняемая в условиях относительной свободы, упрощается до двух элементов – задания и результата (продажи определенного продукта)? Ответственность за недостижение результата, зависящего в том числе и от поведения потребителей, их выбора, тесно приближается к объективному вменению, с точки зрения трудового права совершенно недопустимому [5]. Проблемы субъективного вменения являются для дисциплинарных практик кредитных организаций наиболее ощутимыми.

Важным фактором эффективности правовых норм, регулирующих дисциплину труда и ответственность за ее исполнение, является умелое и квалифицированное применение норм трудового права о дисциплинарной ответственности (как общей, так и специальной). Практика убеждает, что при осмотрительном – соответствующим современности – осуществлении прав работодателя дисциплинарное воздействие на отдельных работников корректирует поведение трудового коллектива в целом. Тем самым развивается самодисциплина работников – ключевой фактор современной организации труда и одновременно мощный фактор конкурентного преимущества на рынке.

Поэтому привлечение работника к дисциплинарной ответственности должно осуществляться работодателем в строгом соответствии с общими правилами дисциплинарного производства. Отступление от него – прямой путь к торжеству пренебрежительного отношения к трудовому распорядку и демонстрации бессилия дисциплинарных требований, опровергаемых судом.

Типичные случаи, в которых консервативные подходы к дисциплинарной ответственности приносят успех (за счет того, что работодателю удается

«обойти» проблему субъективного вменения), могут быть сгруппированы следующим образом:

– факт сбора (накопления) работником доверенной ему конфиденциальной информации, в том числе информации, охраняемой режимом банковской тайны. В практических ситуациях работодатель с помощью доступных ему средств контроля за использованием работниками средств ИВТ устанавливает факт копирования конфиденциальной информации на внешний электронный носитель. Мотивы этого поступка, как правило, остаются без выяснения (возможно, работник произвел копирование для выполнения заданий работодателя; возможно, впрочем, и то, что копирование произведено для продажи информации третьим лицам, – установить подлинные причины происходящего и произвести точное субъективное вменение невозможно). Проблема субъективного вменения проступка обходится путем упрощения квалификации действий работника, которому вменяется только лишь нарушение локального запрета на использование личных средств ИВТ в работе с информацией. Обстоятельства обработки конфиденциальной информации, отношение работника к этому действию и его последствиям не выясняются (Определение Московского городского суда от 26 декабря 2011 г. по делу № 33-41356);

– самовольная передача инкассаторским работником вверенных ему ключей и кассет неустановленному лицу. Как и в предыдущем случае установить подлинные причины проступка (с какой целью работник сделал это) и произвести точное субъективное вменение невозможно. Примеры, относящиеся к труду инкассаторов, вообще одни из самых иллюстративных для проблемы относительной свободы работников. При движении по своему маршруту инкассатор, в сущности, предоставлен только себе. Работодатель контролирует только отклонения от маршрута и тайминг перемещения от одного пункта к другому, а также реагирует на сигналы тревоги. Трудности субъективного вменения преодолены путем упрощения квалификации действий работника, которому вменяется только лишь нарушение запрета на оставление ключей и кассет без присмотра. Обстоятельства передачи кассет инкассатором неустановленному лицу, а также отношение работника к этому действию и его последствиям не выясняются (Определение Московского городского суда от 16 сентября 2010 г. по делу № 33-29204);

– оставление помещения кассы без согласования с руководителем при наличии незавершенной валютно-обменной операции. Пример аналогичен вышеизложенному. Работнику вменено нарушение формального порядка работы в помещении без выяснения мотивов поведения работника (Определение Московского городского суда от 18 апреля 2012 г. № 33-10491/2012);

– разглашение индивидуального пароля и логина, что позволило другому работнику войти в автоматизированную систему под именем пользователя и произвести от его имени денежную операцию. Пример повторяет череду вышеперечисленных. Совершая проступок, работник мог преследовать куда более общественно опасную цель, нежели при обычной компрометации пароля, которая была ему вменена (Определение Московского областного суда от 27 октября 2011 г. по делу № 33-22201);

– несоответствие подписей клиентов банка на универсальных договорах банковского обслуживания. Как и в предыдущих ситуациях причины подписания договоров неустановленными третьими лицами остались за рамками вменения, – работодатель не смог продвинуться дальше противоречия требованию следить за процессом подписания договоров (Определение Московского городского суда от 10 марта 2011 г. по делу № 33-4151/2011);

– допуск в кассовые кабины в рабочее время под различными предложениями посторонних лиц (кассовые и операционные работники, работники службы автоматизации, инкассаторы и др.), что увеличивает риск утраты банковских ценностей. Передоверие совершать кассовые операции другому работнику, чем нарушен регламент банка. Сообщение своего персонального пароля к программно-техническим средствам работникам дополнительного офиса банка, что давало возможность другим работникам проводить под именем работницы незаконные операции. Передоверие функций по загрузке кассет банкомата кассиру по обслуживанию юридических лиц и контролирующему работнику (Определение Московского областного суда от 2 декабря 2010 г. по делу № 33-21408);

и, наконец, вот это:

– отсутствие контроля по выдаче потребительских кредитов, что привело к возникновению просрочек по ним (Определение Московского областного суда от 14 апреля 2011 г. по делу № 33-8678).

В последнем случае затронут самый дискуссионный вопрос – допустима ли ответственность работника за результат действий, совершенных в условиях, внешне неотличимых от условий делового риска, в которых действуют коммерсанты? При выдаче кредитов работник неосмотрительно положился на платежеспособность заёмщиков, совершил рискованную сделку, что привело к возникновению просроченной задолженности перед банком и денежным отчислениям банка на формирование резерва по просроченным ссудам (т.е. к убыткам). Обоснованно ли был принят риск? Дисциплинарной практике банков приходится отвечать на такие и подобные им вопросы.

Рассматривая проблемы трудово-правовой ответственности за деятельность в условиях делового риска, мы не можем обойти вниманием современные методы оценки результатов этой деятельности в кредитной организации и последствия отклонений от удовлетворительных показателей оценки.

При принятии управленческих и кадровых решений работодатель, как правило, ориентируется на эффективность деятельности организации в целом либо структурного подразделения, группы работников или каждого работника в отдельности.

Одним из инструментов, с помощью которого устанавливается эффективность работника, является количественное измерение коэффициентов деятельности – KPI.

KPI (Key Performance Indicators) – ключевые показатели результативности или эффективности (в отечественном обиходе – КПЭ). Ключевые показатели эффективности представляют собой систему оценки, основанную на количественных показателях, позволяющих определить достижение стратегических и тактических (операционных) целей.

Примерами КРІ работников кредитных организаций являются: уровень операционного дохода на определенную отчетную дату (рассчитанный из суммы выручки, полученной при совершении банковских операций), уровень чистого комиссионного дохода (рассчитанный из сумм непроцентного вознаграждения, полученного при оказании банковских услуг), величина резерва на возможные потери по ссудам, величина просроченной ссудной задолженности.

В дисциплинарной практике кредитных организаций все чаще предпринимаются попытки привлечения к ответственности за невыполнение работниками плановых заданий (т.е. определенных показателей КРІ). Проблема субъективного вменения проявляется в том, что работодатель ограничен в возможностях контролировать труд работника, функция которого заключается в свободном поиске подходящего бизнес-решения. Единственное, что может обнаружить работодатель, – это достижение определенного показателя (например, уровня прибыли). При попытке вменения проступка, выражающегося в невыполнении планового задания, работник, как правило, ссылается на воздействие внешних факторов (например, падение спроса и финансовых возможностей спроса), что слагает с него ответственность. Вместе с тем, с точки зрения работодателя, на внешние факторы может быть «списано» любое упущение работника, – мириться с этим недопустимо, должно быть какое-то решение.

Близкая по причинам возникновения проблема затрудняла до определенного времени привлечение работника к материальной ответственности за недостачу вверенного ему имущества. Так же, как и при исполнении трудовой функции в условиях относительной свободы, процесс владения вверенным имуществом работодатель не контролирует. С учетом существа отношений, возникающих в связи с доверием работнику определенного имущества, в практике применения трудового законодательства выработан принцип распределения бремени доказывания обстоятельств, положенных в основание ответственности между работодателем и работником. Работодатель доказывает обоснованность установления режима полной материальной ответственности, работник – невиновность в убыли вверенного ему имущества.

В дисциплинарной практике вышеописанный подход не используется. Вместе с тем не вызывает сомнений сходство, сближающее положение работника по отношению к имуществу работодателя и положение работника по отношению к заданию работодателя, которое выполняется без текущего контроля (под личную ответственность).

Исходя из содержания ст. 193 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)<sup>1</sup> и законодательно установленных правил о внутреннем распорядке, дисциплине труда процедура применения к работнику кредитной организации дисциплинарного взыскания должна, по нашему мнению, включать следующие стадии:

– во-первых, обнаружение объективных признаков проступка (например, отклонение показателей работы от плановых) и доклад лицу, уполномоченному принимать решение о привлечении к дисциплинарной ответственности;

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: сайт. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683).

– во-вторых, возбуждение дела о дисциплинарном проступке, которое фиксируется в резолюции либо в распоряжении о создании временной рабочей группы (комиссии) по разбирательству обстоятельств проступка:

– в-третьих, разбирательство обстоятельств проступка. Работодатель не контролировал процесс исполнения трудовой функции вследствие того, что стандартизировал этот процесс и полагался на его соблюдение. Выясняются прохождения работником всех этапов операционной (процедурной) схемы соответствующего процесса и полученный результат. Работник не обязан доказывать соблюдение операционной схемы, но обязан показать, где или на каком этапе прохождения он встретил противодействие внешнего фактора, который привел к безрезультатности работы;

– в-четвертых, вынесение работодателем (его представителем) решения о необходимости привлечения работника к дисциплинарной ответственности и выбор применяемой меры ответственности;

– в-пятых, предварительное согласование избранной работодателем меры ответственности с профессиональным объединением работников;

– в-шестых, издание приказа (распоряжения) и привлечение работника к дисциплинарной ответственности.

Прекращение дисциплинарного производства в связи с окончанием срока действия дисциплинарного взыскания или досрочным его снятием (ст. 194 ТК РФ) следует также отнести к процедуре дисциплинарной практики.

Дисциплинарное производство начинается с возбуждения работодателем дела и выявления им обстоятельств и причин, служащих основанием для постановки вопроса о привлечении работника к дисциплинарной ответственности и выбора приемлемой меры ответственности.

В трудовом законодательстве и иных актах, содержащих нормы трудового права, способ возбуждения дисциплинарного производства не уточняется. На практике возбуждение такого производства чаще всего заключается во вменении дисциплинарного проступка с одновременным затребованием от работника письменного объяснения (ч. 1 ст. 193 ТК РФ), в опросе работодателем свидетелей (очевидцев) или в ознакомлении с предложением привлечь работника к дисциплинарной ответственности и с сопроводительными материалами о дисциплинарном проступке, полученными от лица, не имеющего права на применение мер дисциплинарной ответственности за данный дисциплинарный проступок.

Соблюдение данного порядка не вызовет затруднений в случае, если работник имеет стационарное рабочее место, может быть опрошен непосредственно на нем. В этом случае работник дает письменное, собственноручно исполненное объяснение по существу вменения. Однако ситуация усложняется, если работник исполняет свои обязанности за пределами расположения работодателя. В этом случае поднимается проблема объяснений, переданных с использованием телекоммуникационных средств. По нашему мнению, в этом случае может быть применена аналогия гражданского права, устанавливающего требования к письменной форме документа (сделки). В связи с этим

при передаче объяснения с использованием телекоммуникационных средств могут быть применены средства аутентификации пользователя и его электронная цифровая подпись.

Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, работодатель фиксирует уклонение работника от объяснений.

Отказ работника дать указанное объяснение в письменной форме не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

На следующей стадии дисциплинарного производства в отношении нарушителя дисциплины труда избирается мера дисциплинарного взыскания, о чем издается соответствующий приказ (распоряжение). За каждое нарушение дисциплины труда, как уже отмечалось, может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Нельзя, например, за один и тот же проступок объявить работнику выговор и уволить его с работы. Вместе с тем допускается одновременное привлечение работника к дисциплинарной и материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю.

Трудовое законодательство требует от работодателя до применения дисциплинарного взыскания всесторонне и объективно разобраться в причинах и мотивах допущенного работником дисциплинарного проступка. Поэтому расследование работодателем (его представителем) проступка часто заключается в затребовании от свидетелей (очевидцев) доказательств и ознакомлении с такими доказательствами и материалами.

Работодатель обязан выявить все обстоятельства, имеющие значение для постановки вопроса о привлечении работника к дисциплинарной ответственности и выбора применяемой меры ответственности. К числу таких обстоятельств согласно действующему законодательству относятся: степень вины; тяжесть совершенного проступка; вред, причиненный данным проступком; обстоятельства, при которых проступок совершен; мотивы проступка; предшествующая работа лица, совершившего проступок. Изложенные выше обстоятельства часто достаточно конкретно изложены в приказах о наложении дисциплинарных взысканий, принятых работодателями.

Учет тяжести вины предполагает выполнение напряженной интеллектуальной деятельности по оценке поступков работника. Для облегчения этой работы в кредитных организациях практикуется создание так называемых «матриц ответственности», в которых описываются типичные виды проступков, даются характеристики их тяжести и рекомендации по мерам дисциплинарных взысканий. «Матрицы ответственности» являются примером стандартного решения, относящегося к работе с персоналом.

На практике при определении меры дисциплинарной ответственности учитываются и многие другие обстоятельства, например: тяжелое влияние ряда семейных обстоятельств на психику работника; чистосердечное раскаяние и заверение впредь не повторять подобного правонарушения; сделанные работником правильные выводы о проступке и положительная оценка его трудовой деятельности в последующий период; проявление высокомерия и пренебрежение интересами коллектива; отрицательное влияние поведения работника на взаимоотношения членов коллектива работников организации (структурного

подразделения) и т.п. По нашему мнению, принятие во внимание при наказании этих данных, характеризующих личность работника, свидетельствует о положительной индивидуализации применения мер дисциплинарной ответственности в организациях.

В контексте изложенного выше мы предлагаем включить в правила внутреннего трудового распорядка или коллективный договор данной организации обязанность руководителя организации выявлять не только мотивы и причины совершенного дисциплинарного проступка, но и все обстоятельства, имеющие значение для постановки вопроса о привлечении работника к дисциплинарной ответственности и выборе применяемой меры ответственности. В перечне таких обстоятельств было бы целесообразно указать, что работодатель (его представитель) помимо предшествующей работы должен выяснить и другие обстоятельства, характеризующие личность работника. Стандартные подходы к ответственности формализовать в локальном документе – «Матрице ответственности» кредитной организации-работодателя.

Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно после обнаружения дисциплинарного проступка, но не позднее одного месяца со дня обнаружения ущерба, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда должностному лицу, которому подчинен работник, стало известно о проступке, независимо от того, наделено ли это лицо правом наложения взысканий или нет. Доведение сведений о совершенном дисциплинарном проступке до лица, пользующегося правом приема и увольнения работников, является обязанностью непосредственного руководителя работника. Невыполнение данной обязанности в течение одного месяца лишает работодателя права применить к работнику дисциплинарное взыскание.

К отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные), отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы.

Отсутствие на работе по другим причинам не прерывает течения указанного срока. На практике время прогула, когда работник мог не знать о наложении взыскания, обычно не включается в данный месячный срок, и он начинает исчисляться с момента выхода работника на работу. Это правило применяется и к так называемым ддящимся правонарушениям, когда противоправное действие (бездействие) продолжается, несмотря на применение взыскания.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. Этот срок исчисляется не со дня обнаружения, а именно со дня совершения дисциплинарного проступка. Причины его истечения не могут служить основанием для восстановления права на применение дисциплинарного взыскания.

В ст. 193 ТК РФ предусмотрено исключение из указанных правил, которое позволяет применить дисциплинарное взыскание не позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка по результатам ревизии или аудиторской проверки. При этом также действует месячный срок наложения дисциплинарного взыскания, исчисляемый со дня обнаружения дисциплинарного проступка. В данном случае днем обнаружения следует считать день ознакомления работника с актом ревизии, документами проверки финансово-хозяйственной деятельности, аудиторской проверки, в которых указано на совершение дисциплинарного проступка.

При исполнении трудовой функции в условиях относительной свободы аудиторская или иная внутренняя проверка являются основными средствами обнаружения проступка.

Во избежание индивидуально-трудовых разногласий о соблюдении работодателем срока привлечения работника кредитной организации к дисциплинарной ответственности в соглашения с работниками и в локальные нормативные акты предлагается включить разделы о способах и о периодичности контроля за качеством работы. В случае, если по организационным причинам работодатель не может осуществлять текущий (непрерывный контроль за качеством выполняемой работы), в соглашение с работником должна быть включена оговорка о том, что текущий контроль заменяется периодическим.

В указанные сроки (6 месяцев и 2 года) не включается время производства по уголовному делу (ч. 4 ст. 193 ТК РФ).

Говоря о дисциплинарном производстве в трудовых правоотношениях как процедуре применения мер дисциплинарной ответственности, нельзя упустить из виду, что одной из актуальных проблем кодификации российского трудового права в последние годы остается вопрос о принятии Трудового процессуального кодекса Российской Федерации. О необходимости принятия подобного акта много говорят в науке трудового права [4].

Сторонники принятия Трудового процессуального кодекса предлагают включить в этот кодекс нормы, регулирующие правоприменительную деятельность работодателей, самозащиту трудовых прав работников, деятельность по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства, обобщение правоприменительной практики [1, 2].

Находя данное предложение целесообразным, считаем необходимым включение в Трудовой процессуальный кодекс правовых норм, определяющих:

– порядок привлечения к ответственности за проступок, совершенный в условиях текущего контроля работодателя за качеством выполнения работы и за соблюдением процесса ее выполнения, а также особенности привлечения к ответственности за проступок, совершенный в условиях относительной свободы (без текущего контроля работодателя);

– формы вины как обязательного признака дисциплинарного проступка и особенности её определения в случае, если задание работодателя предполагает самостоятельный выбор способа его исполнения (относительную свободу работника). Определение вины в последнем случае предлагается выстроить

по аналогии с гражданско-правовым (с использованием категорий «Осмотрительность» и «Забота при ведении дел»);

– принципы доказывания вины и невиновности при разбирательстве обстоятельств дисциплинарного проступка;

– стандартизацию дисциплинарных решений, условия и пределы её использования;

– порядок использования электронного документооборота в дисциплинарном производстве;

– правила опроса третьих лиц в дисциплинарном производстве, правила доступа этих лиц к информации о состоянии дел в организации (или у предпринимателя, если работодателем является он);

– правила охраны информации о дисциплинарных проступках, их обстоятельствах, примененных мерах взыскания.

#### Литература

1. Долгова А.И. Необходимость введения специализированных трудовых судов в России: за и против // Ученые записки Казанского университета. Сер. Гуманитарные науки. 2012. Т. 154, кн. 4. С. 96–102.

2. Костян И.А., Пискарев И.К., Шеломов Б.А. О специализированных судах по трудовым делам и Трудовом процессуальном кодексе // Хозяйство и право. 2003. № 8. С. 27–40.

3. Ларькова О.А. Актуальные вопросы совершенствования законодательства, содержащего положения о специальной дисциплинарной ответственности // Роль современного образования в условиях глобализации: сб. науч. тр. Казань: СитИнвент, 2020. С. 88–92.

4. Миронов В.И. Источники трудового права Российской Федерации: теория и практика: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1998. 348 с.

5. Суд: за невыполнение плана продаж работника уволить нельзя (подготовлено для Системы ГАРАНТ, 2020). URL: <http://www.garant.ru/news/1377352>.

---

**ИВАНОВА ОЛЬГА АНДРЕЕВНА** – кандидат юридических наук, заведующий кафедрой публичного права, Чувашский государственный университет, Россия, Чебоксары ([public\\_law@mail.ru](mailto:public_law@mail.ru); ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2296-6514>).

---

Olga A. IVANOVA

#### DISCIPLINARY RESPONSIBILITY OF CREDIT INSTITUTIONS EMPLOYEES

**Key words:** labor discipline in a credit institution, local legal regulation, standardization of processes, bringing to disciplinary responsibility, subjective imputation of misconduct, non-mandatory regulation of labor relations.

*The urgency of the research is due to existing features of implementing the institute of disciplinary responsibility in the field of labor and legal relations in credit institutions. The discipline of labor in credit institutions is developing in line with the trends characteristic of modern manufacturing process management. The general line is standardization of the manufacturing process to the extent that self-sufficient organizational forms that do not require manual control appear, following which is provided to the self-discipline of the employee (standard or matrix organizational solutions). Against the background of the ongoing changes, the issue of the employee's relative freedom and his responsibility to the employer, who no longer controls the labor process point-by-point – in the spirit of the industrial era, is raised. Despite the obvious features of labour organization for credit institutions employees, no special research has been conducted in the domestic legal science on the problems of implementing disciplinary responsibility.*

The author makes conclusions on the need to adopt a Labor Procedural Code, which will single out: the procedure for bringing to responsibility for misconduct committed under the conditions of the employer's current control over the quality of work and compliance with the process of its execution, as well as the specifics of bringing to responsibility for offense committed in conditions of relative freedom (without the employer's current control); forms of guilt as a mandatory sign of a disciplinary offense and the specifics of its definition if the employer's task involves an independent choice of its execution method (relative freedom of the employee); principles of proving guilt and innocence in examining the circumstances of a disciplinary offense; standardization disciplinary decisions, conditions and limits of its use; the procedure for using electronic document management in disciplinary proceedings; rules for interviewing third parties in disciplinary proceedings, rules for these persons' access to information about the state of affairs in the institution (or the entrepreneur, if he is the employer); rules for the protecting the information about disciplinary offenses, their circumstances, penalties applied.

### References

1. Dolgova A.I. *Neobkhodimost' vvedeniya spetsializirovannykh trudovykh sudov v Ros-sii: za i protiv*[The need to introduce specialized labor courts in Russia: pros and cons]. *Uchenye zapiski Kazanskogo universiteta. Ser. Gumanitarnye nauki*, 2012, vol. 154, book 4, pp. 96–102.
2. Kostyan I.A., Piskarev I.K., Shelomov B.A. *O spetsializirovannykh sudakh po trudo-vym delam i Trudovom protsessual'nom kodekse*[About specialized labor courts and the Labor Procedural Code]. *Khozyaistvo i pravo*, 2003, no. 8, pp. 27–40.
3. Lar'kova O.A. *Aktual'nye voprosy sovershenstvovaniya zakonodatel'stva, soderzhashchego polozeniya o spetsial'noi distsiplinarnoi otvetstvennosti*[Topical issues of improving legislation containing provisions on special disciplinary responsibility]. In: *Rol' sovremennogo obrazovaniya v usloviyakh globalizatsii: sb. nauch. tr.* [The role of modern education in the context of globalization: collection of scientific works]. Kazan, SiTInvenT Publ., 2020, pp. 88–92.
4. Mironov V.I. *Istochniki trudovogo prava Rossiiskoi Federatsii: teoriya i praktika: dis. ... d-ra yurid. nauk*[Sources of labor law of the Russian Federation: theory and practice: Doct. Diss.]. Moscow, 1998, 348 p.
5. *Sud: za nevypolnenie plana prodazh rabotnika uvolit' nel'zya (podgotovleno dlya Sistemy GARANT, 2020)*[Court: an employee cannot be fired for non-fulfillment of the sales plan (prepared for the GARANT System, 2020)]. Available at: <http://www.garant.ru/news/1377352> (Accessed Date 2021, Nov. 4).

---

**OLGA A. IVANOVA – Candidate of Law Sciences, Associate Professor, Head of the Public Law Department, Chuvash State University, Russia, Cheboksary (public\_law@mail.ru; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2296-6514>).**

---

**Формат цитирования:** Иванова О.А. Дисциплинарная ответственность работников кредитных организаций [Электронный ресурс] // *Oeconomia et Jus.* – 2021. – № 4. – С. 53–63. – URL: <http://oecomia-et-jus.ru/single/2021/4/7>. DOI: 10.47026/2499-9636-2021-4-53-63.