**Порядок применения дисциплинарных взысканий**

﻿

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) за совершение дисциплинарного проступка, т.е. за виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей, установлены следующие виды взысканий (ч. 1 ст. 192 ТК РФ):

- замечание (менее строгая мера ответственности);

- выговор (более строгая мера ответственности);

- увольнение по соответствующим основаниям.

Кроме того, определено, что Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, действующими для отдельных категорий работников (например, для государственных и муниципальных служащих, сотрудников полиции и др.), могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания (ч. 5 ст. 189, ч. 2 ст. 192 ТК РФ).

Меры взыскания, перечисленные в ст. 192 ТК РФ, могут применяться не только в той последовательности, в какой они указаны в Трудовом кодексе РФ. С учетом тяжести совершенного проступка, его последствий, личности нарушителя и т.п. работодатель может сразу объявить работнику выговор (а не замечание) или даже уволить его (при наличии достаточных оснований). Но за каждое нарушение можно применить только одно взыскание (ч. 5 ст. 193 ТК РФ). Например, за отсутствие на работе более четырех часов к работнику нельзя одновременно применить и выговор, и увольнение. Вместе с тем привлечение работника к материальной ответственности за тот или иной проступок (например, за порчу имущества организации) не лишает работодателя возможности применить одновременно и дисциплинарное взыскание.

При наложении дисциплинарного взыскания работодателем должны учитываться тяжесть проступка и обстоятельства, при которых он совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ). Так, при рассмотрении спора о правомерности применения взыскания суд не только проверяет факт совершения дисциплинарного проступка, но и оценивает обстоятельства дела, предшествующее проступку поведение работника, его отношение к труду и др.

Дисциплинарное взыскание может быть наложено на работника, например:

- за неисполнение им трудовой функции;

- за невыполнение распоряжения руководителя;

- за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на рабочем месте без уважительных причин, отказ от прохождения медицинского осмотра, отказ от обучения основам охраны труда, нахождение на рабочем месте в состоянии опьянения и т.п.);

- за совершение виновных действий (хищения, растраты, порчи и т.п.) в отношении имущества работодателя, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (п. «г» ч. 6 ст. 81 ТК РФ);

- за курение в рабочих помещениях организации (п. 9 ч. 1 ст. 12 Федерального закона от 23.02.2013 № 15-ФЗ).

До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. При этом непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения в отношении него дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения.

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

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ч. 7 ст. 193 ТК РФ).