



ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Виды дисциплинарных взысканий и порядок их наложения

Дисциплинарным проступком является виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).

Работник признается виновным, если он действовал умышленно или по неосторожности. Не может рассматриваться как должностной проступок ненадлежащее выполнение обязанностей по причинам, не зависящим от работника (например, из-за отсутствия необходимых материалов, нетрудоспособности, возникновения опасности для его жизни и здоровья).

МЕРЫ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ

- ▲ замечание;
- ▲ выговор;
- ▲ увольнение по соответствующим основаниям.

В случае нарушения работником трудовой дисциплины, возможно его депремирование, которое подразумевает лишение полной или частично суммы премии и не является дисциплинарным взысканием.

Для выяснения всех обстоятельств совершения дисциплинарного проступка и его тяжести, а также степени вины работника, руководитель организации обязан затребовать от него письменное объяснение.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ч. 2 ст. 193 ТК РФ).



Работодатель обязан ознакомить работника с приказом о применении дисциплинарного взыскания под роспись не позднее трех дней со дня его издания.

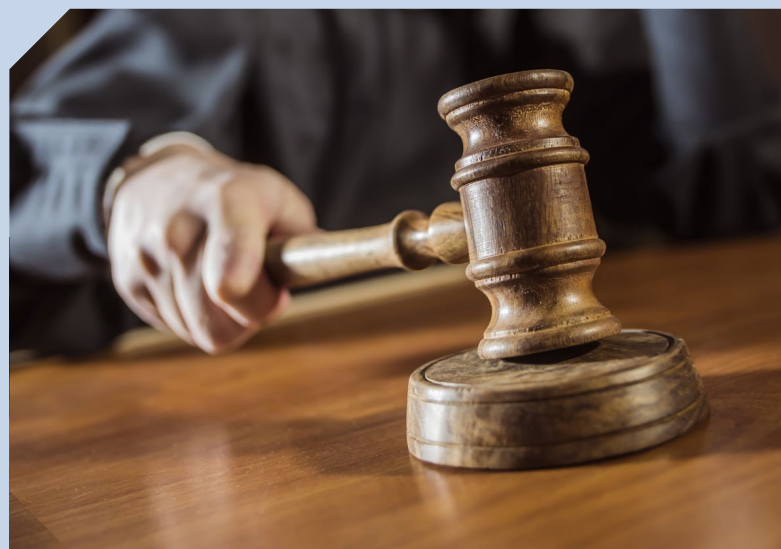
Если в течение года работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель вправе снять взыскание с работника по своей инициативе и до истечения годового срока.

ВОЗМОЖНОСТЬ ОБЖАЛОВАТЬ

Дисциплинарное взыскание (за исключением увольнения с работы) может быть обжаловано в комиссию по трудовым спорам либо в государственную инспекцию труда. При отрицательном результате обращения в данные органы у работника есть право обратиться в суд для защиты своих трудовых прав. При этом не исключено одновременное обращение в комиссию по трудовым спорам и в гострудинспекцию. Закон не запрещает и прямого обращения в судебные органы без направления жалоб в прочие инстанции.

В случае, когда работник не согласен с решением комиссии по трудовым спорам либо, когда он обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, срок для обращения составляет **три месяца**. Этот срок исчисляется с даты, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ч. 1 ст. 392 ТК РФ).

По спорам об увольнении обратиться в суд нужно **в течение одного месяца** со дня вручения работнику копии приказа об увольнении или со дня выдачи ему трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности (ст. ст. 391, 392 ТК РФ).



ОСНОВАНИЯ ДЛЯ УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКА

- ✓ неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей,
- ✓ отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- ✓ появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- ✓ разглашение охраняемой законом тайны, ставшей известной в связи с выполнением трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
- ✓ совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения;
- ✓ установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (п.п. «д» ч. 6 ст. 81 ТК РФ).

СРОКИ НАКАЗАНИЯ

Дисциплинарное взыскание применяется **не позднее одного месяца** со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюзного комитета. И не может быть применено по истечении шести месяцев.

Исключение: по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки дисциплинарное взыскание может быть применено **не позднее двух лет** со дня его совершения (часть 3 ст. 193 ТК РФ).