

Применение работодателем дисциплинарного взыскания

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель вправе применить ряд дисциплинарных взысканий, а именно: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

В соответствии с положениями ст. 192 Трудового кодекса РФ при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, кроме того, не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

В соответствии с действующим трудовым законодательством до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение, которое направляется последним в течение двух рабочих дней. В случае непредоставления составляется соответствующий акт.

Важно отметить, что дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, его пребывания в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ 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 последний отказывается ознакомиться с указанным приказом, то составляется соответствующий акт.

При этом дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Заместитель прокурора

младший советник юстиции

А.Р. Маннапова