

Порядок применения дисциплинарного взыскания

Трудовым кодексом РФ определен порядок применения дисциплинарных взысканий (статья 193).

Согласно данной статье работодатель до применения дисциплинарного взыскания должен затребовать от работника письменное объяснение. Такое объяснение необходимо для выяснения всех обстоятельств совершения дисциплинарного проступка, его противоправности, а также степени вины работника, совершившего проступок. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать письменное объяснение не является препятствием для применения взыскания. В случае спора о правомерности применения дисциплинарного взыскания такой акт будет служить доказательством соблюдения работодателем правил привлечения к дисциплинарной ответственности.

Дисциплинарное взыскание может быть применено не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка и шести месяцев со дня совершения. При этом в указанный срок не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – не позднее двух лет со дня его совершения.

За каждый дисциплинарный проступок к работнику может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Однако в тех случаях, когда неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания, возможно применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Кроме того, согласно п. 33 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

Работника, прекратившего трудовые отношения с работодателем, нельзя подвергнуть дисциплинарному взысканию.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение 3-х рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с ним, то составляется соответствующий акт.

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