**Какие дисциплинарные наказания существуют и какой порядок их применения?**

Дисциплинарное взыскание (ст. 193 ТК РФ) **–** это взыскание, налагаемое на работника в связи с нарушением им трудовой дисциплины.

За совершение [дисциплинарного проступка](http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/disciplinarnaya-otvetstvennost.html), т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие виды дисциплинарных взысканий:

* замечание;
* выговор;
* увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие виды дисциплинарных взысканий.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 Трудового кодекса РФ, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

**Порядок применения дисциплинарных взысканий (ст. 193 ТК РФ)**

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника [объяснение в письменной форме](http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/obyasnitelnaya-zapiska.html). Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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 представительного органа работников.

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. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

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

**Снятие дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ)**

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

**Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников (ст. 195 ТК РФ)**

Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителяорганизации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников регулируется ст. 195, ч. 6 ст. 370 ТК РФ.

Профсоюзные органы, в частности профком организации, наделены правом осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства. В случае обнаружения фактов нарушения в организации трудового законодательства, локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права, сокрытия несчастных случаев на производстве, невыполнения условий коллективного договора, соглашения профком вправе потребовать от работодателя наказать виновных в этом руководителя организации, ее подразделения либо их заместителей.

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Отдел защиты прав трудящихся

Пермского крайсовпрофа