



**Профсоюз работников народного образования и науки  
Российской Федерации**

**ЧЕЛЯБИНСКИЙ ОБЛАСТНОЙ КОМИТЕТ  
ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ**

**Порядок применения дисциплинарных взысканий**

**Уважаемые коллеги!**

Правовая служба Челябинской областной организации Общероссийского Профсоюза образования **РАЗЪЯСНЯЕТ**:

В соответствии со статьёй 192 Трудового кодекса Российской Федерации **Дисциплинарным проступком** является виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей. Т.е. нарушение требований Устава, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, инструкций по охране труда, положений приказов и распоряжений руководителей и др.

Дисциплинарным проступком могут быть признаны только такие противоправные действия (бездействия) работника, которые непосредственно связаны с исполнением им трудовых обязанностей, **о которых он уведомлен под роспись**. В противном случае, если работник не расписался о том, что он ознакомлен со своими трудовыми обязанностями, к нему нельзя применять дисциплинарное взыскание.

За совершение дисциплинарного проступка, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) **замечание**;
- 2) **выговор**;
- 3) **увольнение по соответствующим основаниям**.

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

Факт совершения дисциплинарного проступка устанавливается по результатам документальной проверки, на основании докладной записки лица, которому по работе подчинен работник или на основании оформленного акта о совершении дисциплинарного проступка, составленного с указанием присутствующих при этом свидетелей.

**Порядок применения дисциплинарных взысканий** определен **статьёй 193** Трудового кодекса Российской Федерации.

Прежде всего, необходимо установить причину совершения дисциплинарного проступка (уважительная или неуважительная). Т.е. устанавливается виновность или невиновность работника. Для этого:

- руководитель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме до применения к работнику дисциплинарного взыскания;

- по истечению **двух рабочих дней** если работник не представил объяснение или отказался его представить, то составляется соответствующий акт с указанием присутствующих при этом свидетелей;

- непредоставление работником объяснений 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

(любой отпуск: основной, дополнительный, без сохранения заработной платы, учебные и др.), а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников (**днём обнаружения проступка**, с которого исчисляется срок применения дисциплинарного взыскания, считается день, когда лицу, которому по работе подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий);

- **не допускается** применение дисциплинарного взыскания **по истечению 6 месяцев со дня совершения проступка**, за исключением проступков, выявленных в результате ревизии финансово-хозяйственной деятельности (позднее двух лет со дня совершения), несоблюдения ограничений, неисполнение запретов, установленных законодательством о противодействии коррупции (позднее трёх лет со дня совершения);

- за каждый дисциплинарный проступок может быть применено **только одно дисциплинарное взыскание** (В случае если работник продолжает не исполнять возложенные на него трудовые обязанности, несмотря на объявленное дисциплинарное взыскание, допускается применение к нему нового дисциплинарного взыскания, в том числе увольнение по соответствующему основанию. Последовательность применения дисциплинарного взыскания может не соблюдаться, поскольку при наложении взыскания **учитывается тяжесть совершенного проступка и обстоятельства при которых он совершен**. Лишение премий не является дисциплинарным взысканием.);

- о применении дисциплинарного взыскания руководителем издаётся приказ, который **объявляется работнику под роспись в течении трёх рабочих дней**, в случае отказа работника от ознакомления под роспись, составляется соответствующий акт с указанием присутствующих при этом свидетелей (в приказе должны быть указаны мотивы его применения и конкретный дисциплинарный проступок, за совершение которого работник подвергается взысканию);

- дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда, в комиссии по трудовым спорам организации и (или) в суд (помощь в составлении заявления окажет профсоюзная организация).

**Порядок снятия дисциплинарного взыскания** определен **статьёй 194** Трудового кодекса Российской Федерации.

Дисциплинарное взыскание **действует в течении одного года со дня его применения**. По истечению этого срока оно снимается автоматически, т.е. без издания специального приказа, а работник считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. Однако если в течении года со дня применения взыскания работник будет подвергнут новому взысканию, первоначальное сохраняет силу и учитывается наравне с последним.

Дисциплинарное взыскание может быть **снято досрочно**:

- **по собственной инициативе работодателя** (в качестве поощрения работника);
- **по ходатайству профсоюзной организации**;
- **по просьбе самого работника**, добросовестно выполняющего свои трудовые обязанности.

О досрочном снятии дисциплинарного взыскания издаётся приказ. Работник, с которого досрочно снято дисциплинарное взыскание, считается не подвергавшимся взысканию.

**За помощью в отстаивании Ваших прав ОБРАЩАЙТЕСЬ в профсоюзную организацию!**