

Привлечение работника к дисциплинарной ответственности

Порядок применения дисциплинарного взыскания:

1) Работодатель обязан затребовать от работника письменное объяснение о совершенном проступке.

В случае непредставления работником объяснения работодатель по истечении 2 рабочих дней обязан составить акт об этом. Работник вправе не представлять объяснение работодателю.

Непредставление объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

2) Соблюдение сроков применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание может быть применено не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка и не позднее 6 месяцев со дня его совершения (по результатам аудиторской проверки, ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности - не позднее 2 лет со дня совершения; за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции – не позднее 3 лет со дня совершения).

День обнаружения проступка - день, когда лицу, которому подчинен работник по службе, стало известно о совершении проступка.

В эти сроки не включается время отсутствия работника в связи с болезнью, пребыванием в отпуске и время, необходимое на учет мнения представительного органа, время производства по уголовному делу.

3) За один дисциплинарный проступок к работнику может быть применено одно дисциплинарное взыскание.

4) Работодатель обязан издать приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись в течение 3 рабочих дней, не считая времени отсутствия работника.

Работник вправе при ознакомлении с приказом сделать в нем отметку о своем несогласии с ним.

При привлечении к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения, их заместителей за нарушение трудового законодательства или условий коллективного договора работодатель помимо общего порядка привлечения к дисциплинарной ответственности обязан выполнить следующие дополнительные требования:

- рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении трудового законодательства, условий коллективного договора;
- сообщить в представительный орган работников о результатах рассмотрения такого заявления;
- вынести решение о наличии факта нарушения и привлечении работника к дисциплинарной ответственности.

Работник вправе обжаловать дисциплинарное взыскание в государственную инспекцию труда, суд и комиссию по рассмотрению трудовых споров.