



**ПРОКУРАТУРА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ПРОКУРАТУРА МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
ВТОРАЯ ПРОКУРАТУРА ПО НАДЗОРУ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ  
ЗАКОНОВ НА ОСОБО РЕЖИМНЫХ ОБЪЕКТАХ  
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**В рамках правового просвещения работников предприятий и организаций, взаимодействия с общественностью и разъяснению законодательства в соответствии с приказом Генерального прокурора РФ от 10.09.2008 № 182 «Об организации работы по взаимодействию с общественностью, разъяснению законодательства и правовому просвещению»**

**Прокуратура разъясняет:**

Если работник совершил дисциплинарный проступок, то работодатель имеет право привлечь его к дисциплинарной ответственности.

Дисциплинарным проступком является неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, а также иные виновные нарушения установленной в организации (на предприятии, в учреждении) дисциплины труда и правил внутреннего распорядка. Порядок и условия применения дисциплинарного наказания работника предусмотрены статьями 192 - 195 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ).

В ст. 192 ТК РФ приведены следующие виды дисциплинарных взысканий, которые работодатель имеет право применять к работникам: - замечание; - выговор; - увольнение по соответствующим основаниям. Для отдельных категорий работников федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания. При этом 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. Каждое дисциплинарное нарушение работника должно быть документально засвидетельствовано. Без таких доказательств работодатель не имеет права применять взыскание. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. При этом непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Работодатель может и уволить своего работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 ТК РФ, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 ТК 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. В частности, увольнение работника по инициативе работодателя возможно в случаях неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей; совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, и по другим основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством.

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. Следует отметить, что за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя 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 работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Информация подготовлена помощником прокурора А.З. Ишмухаметовой