**«Привлечение работника к дисциплинарной**

**ответственности (кроме увольнения)»**

Работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

**Основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности является совершение одного из следующих действий (дисциплинарного проступка):**

* неисполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;
* ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Работник также может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

**За нарушение трудового законодательства, норм коллективного договора могут быть привлечены:**

* руководитель организации;
* заместители руководителя организации;
* руководитель структурного подразделения (филиала, представительства);
* заместители руководителя структурного подразделения (филиала, представительства).

**К работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:**

* замечание;
* выговор.

**К некоторым категориям работников могут применяться дополнительные виды дисциплинарных взысканий:**

1. строгий выговор:

**–** к работникам организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии;

**–** к членам экипажа судов обеспечения Военно-Морского Флота;

**–** к членам экипажа судов рыбопромыслового флота;

**–** к работникам морского транспорта;

2. предупреждение о неполном соответствии:

**–** к работникам организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии;

**–** к членам экипажа судов обеспечения Военно-Морского Флота;

**–** к членам экипажа судов рыбопромыслового флота;

**–** к работникам морского транспорта;

3. изъятие дипломов на срок до 3 лет с переводом на другую работу (с согласия работника, в соответствии с его квалификацией):

**–** к капитанам и лицам командного состава рыбопромыслового флота.

При наложении дисциплинарного взыскания работодатель обязан учесть тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

**Запрещено применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами, положениями о дисциплине.**

Работодатель обязан соблюсти порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

**Несоблюдение хотя бы одного пункта указанного ниже порядка влечет признание незаконным применение дисциплинарного взыскания!**

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.

**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). 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 издает приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности, с которым обязан ознакомить его под роспись в течение 3 рабочих дней, не считая времени отсутствия работника. При отказе работника ознакомиться с приказом работодатель обязан составить об этом акт.

**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 о привлечении к дисциплинарной ответственности.

**Старший инспектор сектора по охране труда**

**и трудовым отношениям администрации**

**Ртищевского муниципального района С.А. Новиков**