**«Привлечение к дисциплинарной ответственности в виде увольнения»**

За грубые нарушения трудовой дисциплины работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание в виде увольнения.

**Основаниями применения дисциплинарной ответственности в виде увольнения являются следующие дисциплинарные нарушения:**

1. неисполнение без уважительных причин должностных обязанностей работником при наличии у него неснятого дисциплинарного взыскания;

2. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение рабочего дня (смены) или отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня (смены);

3. появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

4. совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

5. нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

6. разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника;

7. совершение по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей виновных действий, если эти действия дают основания для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;

8. совершение иного проступка, предусмотренного федеральным законом или иным нормативным актом\*.

Иные проступки, предусмотренные следующими нормативными актами:

1) Федеральный закон от 08.03.2011 № 35-ФЗ «Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии» (п. 3 ч. 1 ст. 4, ч. 2 ст. 61 Федерального закона от 21.11.1995 № 170-ФЗ).

2) Постановление Правительства РФ от 21.09.2000 № 708 «Об утверждении Устава о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации» (пп. «е», «ж» п. 21).

3) Постановление Правительства РФ от 22.09.2000 № 715 «Об утверждении Устава о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-морского флота» (п. 17).

**Дополнительные основания привлечения к дисциплинарной ответственности в виде увольнения предусмотрены для следующих категорий работников:**

1. руководителя организации (филиала, представительства), заместителя руководителя организации:

**–** при принятии необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или причинение иного ущерба имуществу организации;

**–** за грубое нарушение своих трудовых обязанностей;

**–** за нарушение трудового законодательства РФ, условий коллективного договора;

2. руководителя структурного подразделения организации, заместителя руководителя структурного подразделения организации:

**–** при нарушении трудового законодательства РФ, условий коллективного договора;

3. главного бухгалтера:

**–** при принятии необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или причинение иного ущерба имуществу организации;

4. спортсмена:

**–** при спортивной дисквалификации на срок шесть и более месяцев;

**-** при нарушении, в том числе однократном, общероссийских антидопинговых правил и антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанном нарушении по решению соответствующей антидопинговой организации;

5. педагога:

**–** при повторном в течение одного года грубом нарушении устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

**–** при совершении по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей аморального проступка, несовместимого с продолжением работы;

6. работника, выполняющего воспитательные функции:

**–** при совершении по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей аморального проступка, несовместимого с продолжением работы.

При наложении дисциплинарного взыскания работодатель обязан учесть тяжесть совершенного проступка и обстоятельства его совершения.

**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. 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). 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.

**Старший инспектор сектора по охране труда**

**и трудовым отношениям администрации**

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