**1. Как правильно применить и оформить дисциплинарное взыскание.**

**Дисциплинарное** **взыскание** — наказание за нарушение дисциплины, налагаемое на: работника — в связи с нарушением им трудовой дисциплины.

Виды дисциплинарных взысканий четко описаны в ст. 192 ТК РФ. Если сотрудник по своей вине не исполнил возложенные договором обязанности, то к нему можно применить:

* замечание;
* выговор;
* увольнение.

Основания для применения увольнения приводятся в [ст. 81 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=327369&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5373&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5373#h5145). К ним относятся:

* Неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин (если ранее сотруднику выносилось замечание или выговор, и оно не снято ([п. 5 ст. 81 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=327369&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5373&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5373#h5145)).
* Грубое нарушение трудовых обязанностей (прогул, хищения, появление на работе в состоянии алкогольного и наркотического опьянения и другие основания из [п. 6 ст. 81 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=327369&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5373&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5373#h5145)).
* Для руководителя, его заместителей, главного бухгалтера: принятие необоснованного решения, которое повлекло нарушение сохранности имущества, его неправомерное использование или иной ущерб имуществу организации ([п. 9 ст. 81 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=327369&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5373&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5373#h5145)).
* Для работника, обслуживающего денежные или товарные ценности: совершение по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей виновных действий, если эти действия служат основанием для утраты доверия к нему со стороны работодателя ([п. 7 ст. 81 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=327369&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5373&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5373#h5145)).
* Для работника, наделенного воспитательными функциями: совершение по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей аморального проступка, несовместимого с работой ([п. 8 ст. 81 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=327369&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5373&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5373#h5145)).
* Непринятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является ([п. 7.1 ст. 81 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=327369&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5373&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5373#h5145)).

По общему правилу, установленному действующим законодательством, обязанность по надлежащему оформлению применения дисциплинарного взыскания к работнику возложена на работодателя. В этой связи работник не может нести ответственность и неблагоприятные последствия за ненадлежащее исполнение работодателем своих обязанностей.

При этом в Трудовом [кодексе](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1E5685E71EEAFE467A628874A54CC8B1&req=doc&base=RZB&n=321526&dst=101179&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100295&REFDOC=18833&REFBASE=CMB&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D101179%3Bindex%3D318&date=18.03.2021) РФ закреплен ряд положений, направленных на обеспечение объективной оценки фактических обстоятельств, послуживших основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности, и на предотвращение необоснованного применения дисциплинарного взыскания.

Одной из таковых гарантий для работника является его право дать объяснения в письменной форме относительно фактических событий.

Неоднократное нарушение работником без уважительных причин трудовых обязанностей должно быть подтверждено зафиксированными фактами дисциплинарных взысканий, в частности приказом о наложении дисциплинарного взыскания. При этом в приказе о наложении дисциплинарного взыскания должен быть указан конкретный вид взыскания.

В любом случае неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине трудовых обязанностей может быть квалифицировано как дисциплинарный проступок только при условии, если будет установлена противоправность его действий или бездействия и его вины.

Противоправность действий или бездействия работника означает, что они не соответствуют законам, иным нормативным актам, в том числе правилам внутреннего трудового распорядка, положениям и уставам о дисциплине, должностным инструкциям и др., а также условиям трудового договора.

Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей признается виновным, если работник действовал умышленно или по неосторожности. Умышленная вина предполагает определенное волевое решение (действие или бездействие), направленное на нарушение установленных правил поведения. Неосторожность как форма вины имеет место тогда, когда работник не предвидит последствий своего противоправного действия, хотя должен был предвидеть, либо когда он предвидит такие последствия, но легкомысленно надеется их предотвратить.

Дисциплинарная ответственность возможна при любой форме вины.

В соответствии с положениями [ч. 5 ст. 192](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1E5685E71EEAFE467A628874A54CC8B1&req=doc&base=RZB&n=321526&dst=806&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100302&REFDOC=18833&REFBASE=CMB&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D806%3Bindex%3D325&date=18.03.2021) ТК РФ, [п. 53](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1E5685E71EEAFE467A628874A54CC8B1&req=doc&base=RZB&n=189366&dst=100358&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100302&REFDOC=18833&REFBASE=CMB&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100358%3Bindex%3D325&date=18.03.2021) Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", [ст. 46 (часть 1)](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1E5685E71EEAFE467A628874A54CC8B1&req=doc&base=RZB&n=347580&dst=100179&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100302&REFDOC=18833&REFBASE=CMB&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100179%3Bindex%3D325&date=18.03.2021) Конституции РФ работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Неисполнение работником без уважительных причин возложенных на него трудовых обязанностей является нарушением трудовой дисциплины (нарушением правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов руководителя организации, технических правил и т.п.).

Как следует из содержания [п. 5 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1E5685E71EEAFE467A628874A54CC8B1&req=doc&base=RZB&n=321526&dst=100594&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100304&REFDOC=18833&REFBASE=CMB&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100594%3Bindex%3D327&date=18.03.2021) ТК РФ, увольнение работника по данному основанию допускается при соблюдении работодателем следующих обязательных условий: если неисполнение трудовых обязанностей уже имело место и к работнику было применено дисциплинарное взыскание, которое не снято и не погашено, если трудовые обязанности не исполнены без уважительных причин.

Основным документом, фиксирующим факт привлечения к дисциплинарной ответственности, является приказ. Также приказами фиксируется факт неоднократных нарушений.

Согласно [ст. 193](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1E5685E71EEAFE467A628874A54CC8B1&req=doc&base=RZB&n=321526&dst=807&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100306&REFDOC=18833&REFBASE=CMB&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D807%3Bindex%3D329&date=18.03.2021) ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен потребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения 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, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Неоднократное нарушение работником без уважительных причин трудовых обязанностей должно быть подтверждено зафиксированными фактами дисциплинарных взысканий, в частности приказом о наложении дисциплинарного взыскания.

**Письменное объяснение работника**

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение.

Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. 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.

**Правила заполнения акта об отказе**

Рассмотрим базовые требования к акту об отказе в подписи:

1. Документ оформляется сотрудником кадровой службы.
2. В бумаге в обязательном порядке прописывается эти сведения: информация, идентифицирующая лиц (должность и прочее), ФИО отказавшегося сотрудника, ФИО участников комиссии.
3. Под документом проставляются подписи руководителя и двух свидетелей.

В бумаге должны быть шапка, наименование акта, событие, которое подтверждается.

Порядок действий работодателя

**Рассмотрим все действия работодателя, которые нужно выполнить при отказе сотрудника от подписи:**

1. В присутствии двух или трех работников сотруднику предлагается ознакомиться с актом. Желательно, чтобы эти работники не были прямыми подчиненными руководителя.
2. Сотрудник отказывается от подписи в устной форме.
3. Работодатель зачитывает приказ для того, чтобы работник был ознакомлен с документом.
4. Оформляется акт об отказе от подписи. Рекомендуется подготовить его заранее.
5. Свидетели подписывают этот акт. Сотруднику также предлагается поставить подпись на документе.
6. Если сотрудник отказывается и от этой росписи, в документе нужно проставить отметку: «От ознакомления с документом сотрудник отказался». Эта заметка также подтверждается подписями свидетелей.

**Как отсчитывать срок на письменное объяснение работника?**

Отсчитывать два рабочих дня, которые работнику предоставлены для дачи объяснения, работодатель вправе только с начала выхода работника на работу после отпуска. Только по истечении двух рабочих дней работодатель вправе будет составить акт о непредставлении объяснения.

Несколько иной вариант возможен в том случае, если работник представил объяснение ранее указанного срока, в том числе откликнувшись на устную просьбу работодателя. Например, в один из внеплановых визитов на работу в период нахождения в учебном отпуске. В данном случае работодатель вправе использовать данное объяснение при проведении служебного расследования массового нарушения работниками дисциплины, в том числе для объявления наказания другим работникам (трудоспособным и не находящимся в отпусках), в том числе в виде увольнения при наличии на то оснований.

**Обратите внимание!**

Трудовая инспекция может привлечь работодателя к ответственности, если, например, не было затребовано письменное объяснение с работника.

**Требования к документам, сроки.**

**Сроки привлечения к дисциплинарной ответственности**

Сроки привлечения к дисциплинарной ответственности также установлены в [статье 193](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1E5685E71EEAFE467A628874A54CC8B1&req=doc&base=RZB&n=321526&dst=101190&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100338&REFDOC=18833&REFBASE=CMB&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D101190%3Bindex%3D365&date=18.03.2021) ТК РФ.

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. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

При этом следует иметь в виду, что:

а) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка;

б) днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий;

в) в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников ([часть третья статьи 193](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1E5685E71EEAFE467A628874A54CC8B1&req=doc&base=RZB&n=321526&dst=101193&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100344&REFDOC=18833&REFBASE=CMB&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D101193%3Bindex%3D371&date=18.03.2021) ТК РФ); отсутствие работника на работе по иным основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока;

г) к отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы.

В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу ([ч. 4 ст. 193](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1E5685E71EEAFE467A628874A54CC8B1&req=doc&base=RZB&n=321526&dst=2312&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100346&REFDOC=18833&REFBASE=CMB&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D2312%3Bindex%3D373&date=18.03.2021) ТК РФ).

Перечень оснований, с которыми законодатель связывает приостановку течения срока давности привлечения работника к дисциплинарной ответственности, является закрытым и не подлежит расширительному толкованию. На это указано и в [пп. "в" п. 34](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1E5685E71EEAFE467A628874A54CC8B1&req=doc&base=RZB&n=189366&dst=100312&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100347&REFDOC=18833&REFBASE=CMB&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100312%3Bindex%3D374&date=18.03.2021) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации".

**Как учитывать мнение профсоюза?**

На основании [ч. 3 ст. 193](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1E5685E71EEAFE467A628874A54CC8B1&req=doc&base=RZB&n=321526&dst=101193&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100349&REFDOC=18833&REFBASE=CMB&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D101193%3Bindex%3D376&date=18.03.2021) Кодекса дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

[Статьей 373](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1E5685E71EEAFE467A628874A54CC8B1&req=doc&base=RZB&n=321526&dst=1299&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100350&REFDOC=18833&REFBASE=CMB&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D1299%3Bindex%3D377&date=18.03.2021) Кодекса установлена обязанность работодателя учитывать мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя по [п. 5 ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1E5685E71EEAFE467A628874A54CC8B1&req=doc&base=RZB&n=321526&dst=100594&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100350&REFDOC=18833&REFBASE=CMB&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100594%3Bindex%3D377&date=18.03.2021) Кодекса (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

Обязанность работодателя получать мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при применении дисциплинарных взысканий в виде замечания или выговора в отношении работника, являющегося членом профсоюза, [Кодексом](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1E5685E71EEAFE467A628874A54CC8B1&req=doc&base=RZB&n=321526&REFFIELD=134&REFDST=100351&REFDOC=18833&REFBASE=CMB&stat=refcode%3D10881%3Bindex%3D378&date=18.03.2021) не установлена.

**Издание приказа о наложении дисциплинарного взыскания**

Дисциплинарное взыскание оформляется приказом.

В приказе нужно указать:

- фамилию, имя, отчество работника;

- должность работника, к которому применяется взыскание;

- структурное подразделение, где работает работник;

- описание проступка, который совершил работник, с указанием подтверждающих этот факт документов, нарушенных пунктов договора или должностной инструкции, норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих положения трудового права, в том числе локальных нормативных актов работодателя;

- обстоятельства совершения проступка, степень его тяжести и вины работника;

- вид налагаемого дисциплинарного взыскания (замечание или выговор).

Приказ объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с документом, составляется соответствующий акт.

Приказ важно правильно составить, например, слово "систематически" является синонимом слова "неоднократно" и применимо в случае совершения дисциплинарного проступка два раза и более. Это слово очень важно указать, если на основании приказа осуществляется увольнение сотрудника.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основанию, предусмотренному [пунктом 5 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1E5685E71EEAFE467A628874A54CC8B1&req=doc&base=RZB&n=321526&dst=100594&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100387&REFDOC=18833&REFBASE=CMB&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100594%3Bindex%3D416&date=18.03.2021) ТК РФ. Согласно указанной норме неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, является основанием для расторжения с ним трудового договора по инициативе работодателя.

**Вопросы:**

**Как работнику обжаловать приказ?**

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 подпись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами ([ст. 382](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1E5685E71EEAFE467A628874A54CC8B1&req=doc&base=RZB&n=321526&dst=102106&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100391&REFDOC=18833&REFBASE=CMB&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D102106%3Bindex%3D420&date=18.03.2021) ТК РФ).

**Вправе ли новый генеральный директор отменить приказ предыдущего генерального директора о наложении дисциплинарного взыскания на работника?**

Если работник неправомерно был привлечен к дисциплинарной ответственности, новый руководитель вправе издать приказ об отмене приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности.

Кроме того, новый руководитель может заменить вид дисциплинарного взыскания.

Согласно [ст. 192](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1E5685E71EEAFE467A628874A54CC8B1&req=doc&base=RZB&n=321526&dst=101184&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100395&REFDOC=18833&REFBASE=CMB&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D101184%3Bindex%3D424&date=18.03.2021) ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

**Имеет ли значение факт предпенсионного возраста при увольнении работника за неоднократное неисполнение обязанностей?**

Если работодатель хочет уволить работника (в том числе работника предпенсионного возраста) за неоднократное неисполнение им без уважительных причин трудовых обязанностей, то сделать это будет возможно при одновременном выполнении следующих условий:

- у работника имеется неснятое дисциплинарное взыскание;

- работник без уважительных причин не выполнял трудовые обязанности;

- работодатель затребовал от работника письменные объяснения причин невыполнения им трудовых обязанностей и получил либо их, либо отказ в даче объяснений;

- работодатель ознакомил работника с приказом о применении дисциплинарного взыскания либо получил от работника отказ от ознакомления с данным приказом.

Если хотя бы одно из вышеуказанных условий выполнено не будет, то увольнение работника за неоднократное неисполнение им без уважительных причин трудовых обязанностей невозможно. Факт того, что работник является лицом предпенсионного возраста, в данном случае значения не имеет.