**Привлечение работника к дисциплинарной ответственности (кроме увольнения)**

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.

К работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

* замечание;
* выговор.

К некоторым категориям работников могут применяться дополнительные виды дисциплинарных взысканий, например, строгий выговор к членам экипажа судов обеспечения Военно-Морского 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 соблюдать порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Несоблюдение порядка влечет признание незаконным применения 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 работодателю объяснение. При 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; за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции – не позднее 3 лет со дня совершения).

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 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.

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

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