**Условия и порядок привлечения к дисциплинарной ответственности работников. Нарушение работодателем указанных норм**

**Что такое дисциплинарная ответственность и за что она наступает?**

Согласно положениям ст. 192 ТК РФ, за совершение дисциплинарного проступка (т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей) работодатель вправе привлечь виновного работника к дисциплинарной ответственности и наложить дисциплинарное взыскание.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

При этом следует помнить, что, согласно положениям ТК РФ, за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Нельзя дважды нести ответственность и быть наказанным за один и тот же дисциплинарный проступок.

**Какие существуют виды дисциплинарных взысканий? Существует ли дисциплинарное взыскание в виде «штрафа»?**

Согласно положениям ТК РФ, выделяются следующие виды дисциплинарных взысканий:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть пятая статьи 189 настоящего Кодекса) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника 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.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Таким образом, например, применение к работнику дисциплинарного взыскания в виде штрафа, удержания заработной платы (полностью или частично), принуждения к выполнению работ не связанных с трудовой деятельностью работника в случае, если данные виды взысканий не предусмотрены федеральными законами и локальными правовыми актами организации – неправомерно.

**Каковы сроки наложения дисциплинарного взыскания и привлечения к дисциплинарной ответственности?**

В силу положений ст. 193 Трудового кодекса РФ 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.

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.

**Обжалование дисциплинарного взыскания и ответственность за нарушение законодательства об охране труда.**

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

Нарушение статьи 5.27 КоАП РФ, предусматривающей административную ответственность за нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет административное наказание в виде штрафа, -

на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Часть вторая вышеуказанной статьи КоАП РФ – нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.