**Дисциплинарное взыскание. Основание и порядок применения. Как обжаловать.**

Разъясняет Новодеревеньковский межрайонный прокурор Коробов Д.В.

Работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину (ч.2 ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель имеет право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, а также привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 22 ТК РФ).

Согласно ст.192 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: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

При наложении дисциплинарного взыскания работодателем должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то работодателем составляется соответствующий акт. При этом не предоставление 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. 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.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

При этом Верховный Суд Российской Федерации, в Определении Судебной коллегии по гражданским делам от 06.09.2021 № 50-КГПР21-3-К8, напомнил, что при применении дисциплинарного взыскания работодатель обязан указать какие конкретно нарушения трудовых обязанностей были допущены по вине работника, явившиеся поводом к привлечению его к дисциплинарной ответственности, а также соотнести тяжесть совершенного дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, с мерой взыскания за его совершение. Кроме того, важно учитывать и предшествующее поведение работника, а также его отношение к труду.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, к которым относятся комиссии по трудовым спорам работодателей или суды.

Важно помнить, что в силу ч. 1 ст. 392 ТК РФ, при обжаловании дисциплинарного взыскания в судебном порядке работник имеет право обратиться в суд в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

При обращении в суд по требованиям, вытекающим из трудовых отношений работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.