

ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА

Каждый работник при исполнении должностных обязанностей должен знать свои права. Какие последствия могут наступить в случае нарушения работниками должностных обязанностей?

Статья 192 Трудового кодекса РФ (ТК РФ) - за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодателем могут быть применены следующие виды дисциплинарных наказаний:

- **замечание, выговор или увольнение по соответствующим основаниям**, предусмотренным пунктами 5,6,9 или 10 ч. 1 ст. 81, п. 1 ст. 336 или ст. 348 -11 ТК РФ, а также пунктами 7, 7-1 или 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие право для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы или в связи с исполнением им трудовых обязанностей. **С учетом мнения профкома (ст. ст. 82, 373 ТК РФ)** производится увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя за несоответствие работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, по результатам аттестации; за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п.3, 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ).

Работодатель не вправе применить дисциплинарные наказания, не предусмотренные федеральными законами, уставами, положениями о дисциплине.

Порядок применения взыскания (ст. 193 ТК РФ): в течение 2 дней до применения дисциплинарных взысканий работник дает письменное объяснение по требованию работодателя; в случае отказа работника, составляется соответствующий акт и работодатель может применить к работнику дисциплинарное взыскание. Только одно дисциплинарное наказание может быть применено к работнику за дисциплинарный проступок.

Наказанный работник также может быть лишен премии (депремирован) и это не является вторым дисциплинарным наказанием.

Сроки применения взыскания:

- не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая периода болезни работника, пребывания его в отпуске и времени, необходимого на учет мнения профсоюза.

- не позднее 6 месяцев со дня совершения работником проступка, а по результатам ревизии – не позднее 2 лет со дня его совершения.

- в течение 3 дней работник должен быть ознакомлен под роспись с приказом о наказании (не считая времени отсутствия работника на работе), в случае отказа работника подписаться под приказом составляется соответствующий акт.

1 год действует взыскание и может быть снято досрочно (ст. 194 ТК РФ).

Что делать, если работник наказан в дисциплинарном порядке незаконно?

Работник имеет право обратиться в государственную инспекцию труда, в комиссию по трудовым спорам или в районный (городской) суд с заявлением по вопросу об отмене наказания.

Члены Профсоюза! Вы имеете право обратиться к председателю районной (городской) организации или в краевой комитет Профсоюза (8 (423) 245-06-79) и вам обязательно помогут в случае нарушения порядка применения дисциплинарного взыскания или незаконного дисциплинарного взыскания.

Владивосток, март 2014 г.