**Виды дисциплинарных взысканий**

[Ст. 192 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#h5472) регламентирует три вида дисциплинарных взысканий: замечание, выговор и увольнение. Хотя некоторые работодатели то ли ошибочно, то ли намеренно устанавливают свои виды дисциплинарных взысканий — например, строгий выговор (действует только по отношению к отдельным категориям работников), депремирование или штраф за опоздания на работу — и даже применяют их на практике, нарушая закон.

Первое правило, которое работает в этом случае: важно применять только те виды дисциплинарных взысканий, которые установлены трудовым законодательством, а также понимать, чем они отличаются друг от друга. И если с таким дисциплинарным взысканием, как увольнением, все более-менее понятно, так как основания для его применения подробно прописаны 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), то с замечанием и выговором могут возникнуть сложности.

Проблема заключается в том, что у замечания и выговора нет характерных отличий — в [ст. 192 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#h5472) дается просто перечень дисциплинарных взысканий, без указания степени их строгости. Исходя из этого, работодатели могут отталкиваться от принципа «от более легкого к самому строгому»: замечание в списке идет первым, следовательно, это более мягкий вид взыскания, а увольнение — самое строгое, так как указывается в конце списка.

Кроме того, работодатель может расписать разницу между замечанием и выговором в локальном нормативном акте, зафиксировав основания для применения того и другого взыскания.

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)).

Перечень дисциплинарных проступков дается в [Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=7&documentId=102547&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5373&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5373). Так, под неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.) следует понимать:

1. Отсутствие сотрудника на работе

В рамках этого нарушения могут возникнуть два вопроса: что следует считать рабочим местом и где именно работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей? Такая ситуация возможна, если в трудовом договоре или локальном нормативном акте конкретное рабочее место работника не оговорено.

В этом случае разумно ориентироваться на то определение рабочего места, которое дается в [ч. 6 ст. 209 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#h5508). Им считается место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

1. Отказ или уклонение от медицинского освидетельствования или специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации (для работников, у которых это является обязательным условием допуска к работе).
2. Отказ работника от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда ([ст. 162 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#h5390)), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка ([ст. 56 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#h5046)).

При этом следует учитывать, что отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по [п. 7 ч. 1 ст. 77 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#h5134) с соблюдением порядка, предусмотренного [ст. 74 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#h5119).

**Применение дисциплинарных взысканий: порядок и сроки**

Главное правило, которое действует в этом случае: один дисциплинарный проступок = одно дисциплинарное взыскание.

Чтобы в принципе запустить механизм по привлечению сотрудника к дисциплинарной ответственности, работодатель должен прежде всего зафиксировать факт, дающий основание полагать, что дисциплинарный проступок действительно имел место быть. Это можно сделать с помощью приказа о проведении служебной проверки, заключения служебной проверки, акта.

Порядок применения взысканий, изложенный в [ст. 193 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#h5474), предполагает, что работник в течение двух дней дает письменное объяснение по требованию работодателя, где разъясняет обстоятельства и причины происшедшего.

Роструд рекомендует ознакомить работника под расписку с предложением, оформленным в виде адресованной именно ему резолюции на поступившем документе из правоохранительных, надзорных или контролирующих органов. Поскольку вероятность того, что сотрудник откажется ставить под этим документом подпись высока, то предложение предоставить объяснения причин совершения проступка следует зачитать вслух в присутствии свидетелей, а в заключении составить соответствующий акт с указанием даты, времени и места его составления.

Если с подготовкой письменного объяснения работник не укладывается в двухдневный срок, то работодатель составляет соответствующий акт. Впрочем, как отмечает Роструд, работник вправе представить свои объяснения и по истечении двухдневного срока, главное, чтобы это было сделано до завершения служебной проверки. При этом важно понимать, что факт непредоставления работником объяснения не может расцениваться как препятствие для применения дисциплинарного взыскания.

Далее издается приказ, который работник подписывает в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия на работе. Если работник отказывается ставить подпись под приказом, то работодателю нужно составить акт.

Работник имеет право обжаловать дисциплинарное взыскание в инспекции труда и суде.

Дисциплинарные взыскания завязаны на конкретные сроки, обозначенные в трудовом законодательстве:

* Они применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка. Исключение составляют следующие периоды: болезнь работника, время на учет мнения представительного органа работников, время пребывания сотрудника в отпуске.
* Они не применяются позднее 6 месяцев со дня проступка.
* Они не применяются позднее 2-х лет со дня совершения по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки. Причем в этот период не входит время производства по уголовному делу.
* Если в течение 1 года со дня действия взыскания работник не будет подвергнут новым «санкциям», то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания ([ст. 194 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#h5477)).
* До истечения 1 года со дня применения взыскания работодатель имеет право снять его по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Конец формы