# Обжалование  дисциплинарного взыскания

Трудовым кодексом РФ предусмотрены следующие виды дисциплинарного взыскания, которые работодатель может применить к недобросовестному работнику: замечание, выговор и увольнение по соответствующим основаниям.

     Если к работнику применено дисциплинарное взыскание незаслуженно, с нарушениями процедуры, то его необходимо обжаловать, так как следующим шагом работодателя может быть увольнение по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей. Увольнение по этому основанию возможно, если есть не снятое дисциплинарное взыскание.

     Обжаловать дисциплинарное взыскание необходимо в следующих случаях.

1. Отсутствие вины работника. Дисциплинарное взыскание может быть применено за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей. Отсутствует вина – отсутствует дисциплинарный проступок.

2. Обязанности, которые не исполнены, работник не обязан был выполнять.

3. Не затребовано письменное объяснение. Работодатель в обязательном порядке должен затребовать объяснение. Если по запросу работник не представляет объяснение, то это не препятствие для наложения взыскания, но работодатель обязан составить об этом акт не ранее, чем по истечении 2-х рабочих дней. Не соблюдение данной процедуры является нарушением порядка наложения дисциплинарного взыскания

4. Не соблюдены сроки применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание может быть применено не позднее месяца со дня обнаружения проступка. В этот месяц не входит время болезни работника, отпуск. При этом дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения, а по результатам ревизии, аудиторской проверки позднее 2-х лет.

5. За одно и то же нарушение наложено несколько взысканий. За каждый дисциплинарный проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Если в течение года со дня вынесения приказа работник не получил нового дисциплинарного взыскания, то считается, что он не имеет взысканий. Также работодатель может снять дисциплинарное взыскание по своей инициативе, издав соответствующий приказ.

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

Прокуратура Глазуновского района