

Прокуратура Киевского района г. Симферополя разъясняет

Порядок наложения дисциплинарного взыскания, в т.ч. в виде увольнения, установлен ст. 193 Трудового кодекса РФ.

Увольнение по инициативе работодателя допускается в следующих случаях:

- неоднократного неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей, если работник имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения трудовых обязанностей (прогул; появление на работе в нетрезвом виде; разглашение охраняемой законом тайны; совершение хищения; нарушение правил охраны труда, повлекших тяжкие последствия; утрата доверия; непринятие мер к урегулированию конфликта интересов);
- повторного в течение года грубого нарушения устава образовательной организации;
- спортивной дисквалификации на 6 и более месяцев;
- нарушения спортсменом антидопинговых правил;
- совершения педагогом аморального поступка.

До применения взыскания работнику предлагается дать письменное объяснение причин неисполнения или ненадлежащего исполнения возложенных на него трудовых обязанностей. Отказ оформляется актом в течение 2-х рабочих дней. Данное обстоятельство не препятствует наложению дисциплинарного взыскания.

Срок на применение взыскания – 1 месяц со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, нахождения его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее 2-х лет со дня его совершения.

За несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 3-х лет со дня совершения проступка. В названный срок не включается время производства по уголовному делу.

Приказ об увольнении в качестве наказания работодатель обязан объявить работнику под роспись в течение 3-х рабочих дней со дня его издания не считая времени отсутствия работника на работе. При отказе от ознакомления составляется акт.

В случае несогласия увольнение может быть оспорено в судебном порядке в течение одного месяца со дня вручения копии приказа об этом либо со дня выдачи трудовой книжки.