# УТВЕРЖДАЮ

Волховский городской прокурор

старший советник юстиции

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.Г. Корчагин

декабря 2021 г.

**О порядке привлечения к дисциплинарной ответственности работника**

Порядок применения дисциплинарных взысканий детально регламентирован в статье 193 Трудового кодекса РФ

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Устные объяснения не принимаются. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Вместе с тем, непредоставление 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, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Следует иметь в виду, что за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

Если же работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт. В нем указывается не только время составления, ФИО и должность лица, составившего акт, но и лицо (лица), присутствовавшее при составлении акта.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда, прокуратуру или суд.

Помощник городского прокурора

юрист 1 класса А.А. Богданова