**Привлечение работника к дисциплинарной ответственности**

При привлечении работника к дисциплинарной ответственности работодатель должен четко руководствоваться нормами трудового законодательства. Несоблюдение требований закона может повлечь признание действий работодателя незаконными и их отмену.

Объяснение работника

Первое, что нужно сделать работодателю при обнаружении дисциплинарного проступка – это затребовать от работника письменную объяснительную (пункт 2 статьи 73 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

Объяснительная от работника нужна для того, чтобы выяснить все обстоятельства

совершения дисциплинарного проступка, а также степень вины работника, совершившего проступок. **Такая процедура дает возможность работнику выразить позицию по возникшей ситуации и разъяснить работодателю причины его действия или бездействия в конкретной ситуации, а работодателю – реально оценить ситуацию, и сделать вывод - применять либо не применять соответствующую меру дисциплинарного взыскания.**

Для затребования объяснений нужно направить работнику уведомление в письменном виде, в котором будет требование о предоставлении объяснений по поводу совершенного проступка. Уведомление вручается работнику лично или направляется ему по почте заказным письмом с уведомлением.

Отказ работника от дачи объяснительной

Бывают случаи, когда работники отказываются от дачи каких-либо объяснений. Однако, отказ работника от письменного объяснения не препятствует тому, чтобы применить взыскание. В случае отказа работника представителями администрации составляется Акт об отказе даче объяснений, с которым работник также должен быть ознакомлен. Акт подписывается с участием свидетелей.

Акт о наложении дисциплинарного взыскания

Дисциплинарное взыскание налагается работодателем путем издания акта работодателя – приказа или распоряжения. В приказе или распоряжении должны быть указаны мотивы его применения, то есть конкретный дисциплинарный проступок, за совершение которого работник подвергается взысканию.

Работник, подвергшийся взысканию , должен быть ознакомлен с актом под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания (пункт 6 статьи 73 Трудового Кодекса РК).

Отказ работника от ознакомления с Актом о наложении дисциплинарного взыскания

В случае отказа работника подтвердить своей подписью ознакомление с актом, делается соответствующая запись в самом акте о наложении дисциплинарного взыскания. В случае невозможности ознакомить работника лично с актом о наложении дисциплинарного взыскания работодатель обязан направить акт работнику заказным письмом с уведомлением.

Каковы последствия несвоевременного издания или вручения работнику акта о наложении дисциплинарного взыскания?

Если приказ о наложении дисциплинарного взыскания издан после истечения срока привлечения к дисциплинарной ответственности (в том числе издан "задним числом"), работник имеет возможность оспорить законность наложения взыскания. Несвоевременное вручение работнику копии акта о наложении взыскания продлевает срок для его обжалования работником, поскольку этот срок начинается с момента ознакомления с ним.

Указанные нарушения также являются основаниями для привлечения работодателя к административной ответственности за нарушение трудового законодательства.

Как определить вид дисциплинарного взыскания, к которому следует привлечь работника?

Работодатель по своему усмотрению определяет вид дисциплинарного взыскания. При этом он обязан разобраться в причинах и мотивах совершенного неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей.

Работодателю следует учесть, что применяемое дисциплинарное взыскание должно соответствовать степени вины работника и тяжести совершенного дисциплинарного проступка. При определении вида дисциплинарного взыскания учитывается характер дисциплинарного проступка, причиненный вред, обстоятельства и мотивы его совершения а также предшествующее поведение работника и его отношение к труду (пункт 3 статьи 73 ТК.РК)

Ограничения при наложении дисциплинарного

взыскания

Акт работодателя о наложении на работника дисциплинарного взыскания не может быть издан в период:

**временной нетрудоспособности работника;**

**освобождения работника от работы на время выполнения государственных или общественных обязанностей;**

**нахождения работника в отпуске;**

**нахождения работника в командировке.**

Можно ли применить два дисциплинарных взыскания за один проступок?

За каждый дисциплинарный проступок к работнику может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (пункт 4 статьи 73 Трудового кодекса).

Допустимы ли дисциплинарное и материальное

взыскание одновременно?

Работодателю важно знать, что законодательство не запрещает за один и тот же проступок привлечь работника и к дисциплинарной, и к материальной ответственности.

Потому как, если целью дисциплинарного взыскания является пресечение проступка, то целью материального — возмещение ущерба, причиненного работодателю, в том числе, и вследствие совершения проступка.

Это положение закреплено в Нормативном Постановлении Верховного суда РК от 19.12.2003 года №9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров», согласно которому, за совершение дисциплинарного проступка работник может быть привлечен не только к дисциплинарной ответственности, но и к иным видам

правового воздействия, которые не являются дисциплинарным взысканием (привлечение к материальной ответственности, отстранение от работы, лишение премии и т.п.).

**Можно ли лишить зарплаты работника при совершении дисциплинарного проступка?**

За совершение работником дисциплинарного проступка работодатель вправе применять соответствующие виды дисциплинарных взысканий (замечание, выговор, строгий выговор, расторжение трудового договора по инициативе работодателя). Применение иных дисциплинарных взысканий, не предусмотренных [**Трудовым кодексом**](http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414) и иными законодательными актами Республики Казахстан, не допускается. Таким образом, удержание из заработной платы за дисциплинарные проступки незаконно.

Однако существуют дополнительные выплаты в виде надбавок, премий за высокие показатели в труде. Они не относятся к обязательным выплатам и поэтому работодатель вправе лишить сотрудника данных выплат в следствии дисциплинарного проступка. Решение об удержании должно быть оформлено приказом работодателя и работник должен быть ознакомлен с ним.