

## Ответственность работника за нарушение трудовых обязанностей

В соответствии со ст. 192 Трудового кодекса РФ под дисциплинарным проступком понимается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

В связи с этим не может считаться дисциплинарным проступком, например, отказ от выполнения общественного поручения, нарушение правил поведения в общественных местах.

За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие виды дисциплинарных взысканий:

1. замечание;
2. выговор;
3. увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть 5 статьи 189 Трудового кодекса РФ) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Таким образом, штраф как вид дисциплинарного взыскания нормативно не предусмотрен, поэтому применить его нельзя.

В то же время дисциплинарный проступок может быть основанием для снижения премии или ее невыплаты.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Работник, при несогласии с приказом работодателя о привлечении его к дисциплинарной ответственности в соответствии с требованиями ст. 392 Трудового кодекса РФ, имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

При пропуске по уважительным причинам сроков обращения в суд, они могут быть восстановлены судом.

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов (ст. 393 Трудового кодекса РФ).

Помощник прокурора Ботлихского района

  
К.С. Загидиев