



КонсультантПлюс
надежная правовая поддержка

Готовое решение: Как применить к работнику
дисциплинарное взыскание за нарушение
правил внутреннего трудового распорядка
(КонсультантПлюс, 2018)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: □ 29.08.2018

Готовое решение КонсультантПлюс, 28.08.2018

Как применить к работнику дисциплинарное взыскание за нарушение правил внутреннего трудового распорядка

Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (ПВТР) - это нарушение трудовой дисциплины. Чтобы применить к работнику взыскание, вам нужно, в частности, проверить, ознакомлен ли работник с ПВТР под подпись, зафиксировать нарушение, запросить у работника письменное объяснение, издать приказ о применении взыскания.

Напомним, что вы вправе применить к работнику одно из следующих дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, увольнение по специальному основанию, если только для вашего работника не предусмотрены иные виды взысканий, например, специальным положением о дисциплине.

Оглавление:

- [1. Что нужно проверить перед применением взыскания за нарушение правил внутреннего трудового распорядка](#)
- [2. Как объявить работнику замечание или выговор за нарушение правил внутреннего трудового распорядка](#)
- [3. Как уволить работника за нарушение правил внутреннего трудового распорядка](#)

1. Что нужно проверить перед применением взыскания за нарушение правил внутреннего трудового распорядка

Перед тем как применить взыскание, удостоверьтесь, ознакомлен ли работник с ПВТР под подпись с учетом [ч. 2 ст. 22](#) ТК РФ.

Дополнительно рекомендуем проверить, прописана ли корректно обязанность, за нарушение которой вы хотите привлечь работника к ответственности. Например, если вы привлекаете работника за несоблюдение режима рабочего времени, то такой режим должен быть прописан подробно (в частности, время начала и окончания рабочего дня). Иначе в случае спора будет сложно доказать в суде, что он знал о своей обязанности и вопреки этому нарушил ее.

2. Как объявить работнику замечание или выговор за нарушение правил внутреннего трудового распорядка

Применить к работнику такие меры взыскания, как замечание или выговор, можно практически за любое нарушение ПВТР.

Какое именно взыскание выбрать - замечание или выговор - решаете вы. При этом вам нужно соблюсти специальный порядок привлечения к дисциплинарной ответственности ([ч. 1 ст. 22](#), [п. п. 1, 2 ч. 1 ст. 192](#), [ст. 193](#) ТК РФ). В частности, затребуйте у работника письменное объяснение по факту нарушения, а если он не

представит его по истечении двух рабочих дней, составьте об этом акт ([ч. 1 ст. 193 ТК РФ](#)).

Если, оценив все обстоятельства, вы решили, что основания для наказания есть, издайте приказ об объявлении работнику замечания или выговора. Ознакомьте с ним работника под подпись в течение трех рабочих дней с даты издания (не считая времени отсутствия работника на работе). А если он откажется ознакомиться, составьте акт ([ч. 6 ст. 193 ТК РФ](#)).

 См. также:

- [Как объявить работнику дисциплинарное взыскание в виде замечания](#)
- [Как объявить работнику дисциплинарное взыскание в виде выговора](#)

3. Как уволить работника за нарушение правил внутреннего трудового распорядка

Если работник нарушил ПВТР, вам нужно, прежде всего, определить, что это за нарушение и какой оно тяжести. От этого будет зависеть, можете вы его уволить сразу, за единственное нарушение, или нет.

Итак, в случае грубого нарушения трудовых обязанностей, например, [прогула](#), для увольнения достаточно одного такого нарушения.

А если работник совершил несколько "нетяжелых" виновных дисциплинарных проступков (нарушений ПВТР), вы можете уволить его за [неоднократное неисполнение](#) без уважительных причин трудовых обязанностей. Но на момент увольнения у него должно быть неснятое и непогашенное дисциплинарное взыскание - замечание или выговор ([п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#), [абз. 1 п. 33](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

При увольнении вам также нужно соблюдать специальный порядок привлечения к дисциплинарной ответственности, о котором мы говорили выше, рассказывая об объявлении замечания и выговора.

Напомним, что увольнение-взыскание за нарушение ПВТР можно применить не ко всем работникам. Например, нельзя уволить за такое нарушение беременную женщину, работника, который находится в отпуске или на больничном ([ч. 6 ст. 81](#), [ч. 1 ст. 261 ТК РФ](#)).

 См. также:

- [Как применить к работнику дисциплинарное взыскание в виде увольнения за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание](#)
- [Как применить дисциплинарное взыскание в виде увольнения за однократное грубое нарушение трудовой дисциплины](#)