****

**ДИСЦИПЛІНАРНІ СТЯГНЕННЯ ТА ПОРЯДОК ЇХ ЗАСТОСУВАННЯ. ОСКАРЖЕННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОГО СТЯГНЕННЯ. ЗНЯТТЯ ДИСЦИПЛІНАРНОГО СТЯГНЕННЯ.**

|  |
| --- |
|  |

**Види дисциплінарних стягнень.**

Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП України) передбачено лише два види дисциплінарних стягнень, які можуть бути застосовані до порушників трудової дисципліни: догана та звільнення.

   Однак, законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення.

**Хто має право застосовувати дисциплінарні стягнення?**

За загальним правилом дисциплінарні стягнення можуть застосовуватися органом, якому надано право прийняти на роботу (обрання, затвердженні і призначення на посаду) даного працівника.

  Окрім зазначеного, КЗпП України передбачено, що дисциплінарні стягнення на працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну можуть також накладатися органами, які є вищестоящими по відношенню до органа, який уповноважений приймати працівника на роботу.

  Якщо працівник перебуває на виборній посаді, його може бути звільнено тільки за рішенням органу, який його обрав.

**Порядок та строк для застосування дисциплінарних стягнень.**

Відповідно до [частини 1  статті 148 КЗпП України](http://protokol.com.ua/ua/kodeks_zakoniv_pro_pratsyu_ukraini_stattya_148/) дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення від працівника від роботи у зв’язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці.

   Тобто, якщо після вчинення працівником дисциплінарного правопорушення минув один місяць (за умови, що роботодавцю або уповноваженому на застосування дисциплінарних стягнень органу було відомо про вчинене дисциплінарне порушення), до працівника не можна застосувати дисциплінарне стягнення.

    Частиною 2 статті 148 КЗпП України передбачено, що дисциплінарне стягнення не може бути накладено пізніше шести місяців з дня вчинення проступку. Тобто, якщо після вчинення проступку минуло більше шести місяців, то дисциплінарне стягнення взагалі не може бути накладено, навіть якщо роботодавець або уповноважений орган не знав про таке порушення.

    Що стосується порядку застосування дисциплінарних стягнень, то, відповідно до статті 149 КЗпП України власник або уповноважений ним орган повинен:

1) відібрати у робітника письмові пояснення з приводу підстав порушення трудової дисципліни;

2) при накладенні стягнення врахувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника;

 Стягнення доводиться до відома працівника наказом під розписку працівника.

Варто пам’ятати, що, в окремих випадках, власник або уповноважений ним орган повинен отримати згоду на звільнення працівника від первинної профспілкової організації.

Звільнення працівника під час його перебування у відпустці або під час його тимчасової непрацездатності не допускається.

Протягом строку дії дисциплінарного стягнення до працівника не застосовуються заходи заохочення.

**Зняття дисциплінарного стягнення.**

 Дисциплінарне стягнення знімається, якщо протягом року з дня його накладення  працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню. У такому разі працівник вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.

В окремих випадках, стягнення може бути знято до закінчення одного року, якщо порушник трудової дисципліни проявив себе як сумлінний працівник та не вчинив нових порушень.

**Оскарження дисциплінарного стягнення.**

Оскаржити дисциплінарне стягнення працівник може в порядку вирішення індивідуальних трудових спорів шляхом звернення до комісії по трудових спорах, яка утворена на підприємстві, або до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду.

Для окремих категорій працівник (наприклад, для прокурорів) передбачається особливий порядок розгляду трудових спорів.

Працівник може звернутися до комісії по трудових спорах у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого право. Спори про виплату належної працівнику заробітної плати не обмежуються будь-яким строком.

Пропущений строк на звернення до комісії по трудових спорах може бути поновлено за наявності поважних причин.

Комісія по трудових спорах повинна розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви за обов’язкової присутності працівника та представника власника або уповноваженого ним органу.

    У випадку, якщо працівник не згодний з рішенням комісії по трудових спорах, воно може бути оскаржене до суду у десятиденний строк з дня вручення працівнику виписки з протоколу засідання комісії чи його копії.

**У випадках, передбачених законодавством, трудовий спір повинен розглядатися лише судом.**

Працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору до суду  в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися  про порушення свого права. У справах про звільнення цей строк становить один місяць з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

    Суд, який розглядає трудовий спір має право поновити незаконно звільненого працівника на роботі, змінити формулювання причини звільнення, винести рішення про оформлення трудових відносин із працівником, який працював без трудового договору. У випадку, якщо звільнення працівника було незаконним, суд у своєму рішенні покладає обов’язок на власника виплатити працівникові суму середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

   Окрім цього, працівнику має право вимагати відшкодування моральної шкоди.

    Враховуючи вищевикладене, в будь-якому разі, у випадку незаконного притягнення до дисциплінарної відповідальності необхідно не гаяти часу і звертатися до компетентних органів для оскарження незаконних дій керівництва. Окрім цього, радимо не економити грошові кошти, та користуватись правовою допомогою кваліфікованих адвокатів, вартість послуг яких, у випадку, якщо суд встановить, що дисциплінарне стягнення накладено незаконно, буде компенсована працівнику за рахунок власника.

**Порушують ваші права? Ви потребуєте допомоги в судах,  і не маєте грошей на адвоката  - звертайтеся в Богодухівський місцевий центр з надання безоплатної вторинної правової допомоги, який працює з понеділка по п'ятницю з 08-00 до 17-00,  за адресою: м. Богодухів, вул. Покровська, 5. тел. (05758) 3-01-82, 3-03-25.**

**Єдиний телефонний номер системи безоплатної правової допомоги 0-800-213-103 (безкоштовно зі стаціонарних та мобільних телефонів).**