

Как применить к работнику дисциплинарное взыскание?

За опоздание, невыполнение служебного задания или другое трудовое нарушение работодатель может привлечь работника к ответственности, применив к последнему дисциплинарное взыскание. Трудовой кодекс не дает свободы работодателю в этой сфере, чтобы не нарушать права сотрудников. Виды взысканий и порядок их оформления четко регламентированы законодательством.

Кроме того, сегодня работодателям сложно отстоять свою позицию в спорах с работниками по поводу дисциплинарных взысканий. Последние несколько лет в судебной практике лидирует тенденция «работник всегда прав». Но это не значит, что не нужно дисциплинировать работников, нарушающих трудовые обязанности.

За совершение дисциплинарного проступка работодатель может «наказать» сотрудника – привлечь к нематериальной ответственности. Однако нужно хорошо разбираться в тонкостях процедуры, иначе работник отправится защищать свои права в инспекцию труда и в суд.

Содержание материала:

1. [Виды дисциплинарных взысканий](#)
2. [Основания для применения дисциплинарного взыскания](#)
3. [Порядок наложения дисциплинарного взыскания](#)
4. [Лишение или снижение премии](#)
5. [Ответственность за нарушения в порядке применения взыскания](#)

Виды дисциплинарных взысканий

Дисциплинарное взыскание – это вид ответственности, которая применяется к работнику, если он не исполнил или ненадлежащим образом исполнил свои трудовые обязанности.

Виды дисциплинарных взысканий - замечание, выговор и увольнение по специальным основаниям. Иные виды взысканий для организаций коммерческого сектора, как правило, не применяются. Исключения возможны в очень редких случаях для специфических организаций, когда применение **другого вида взыскания** прямо предусмотрено федеральным законом, уставами и положениями о дисциплине (**ч. 1, 2 ст. 192 ТК РФ**).

Обратите внимание!

Замечание - самый легкий вид наказания. Его применяют при незначительных нарушениях. Например, когда работник впервые опоздал на полчаса и это никак не повлияло на работу компании.

Выговор объявляют за повторное нарушение или серьезный проступок. Например, когда водитель нарушил ПДД и компания заплатила за это штраф.

Увольнение применяют за грубое нарушение трудовых обязанностей: однократное (**прогул, появление в состоянии опьянения**) либо неоднократное, когда у работника уже есть **неснятое** замечание или выговор (**п. п. 5, 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ**).

Кстати, дисциплинарное взыскание «поставить на вид» не предусмотрено ни Трудовым **кодексом** РФ, ни федеральными законами, ни уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников. Поэтому применение такого вида взыскания не допускается (**ч. 4 ст. 192 ТК РФ**).

Основания для применения дисциплинарного взыскания

Дисциплинарное взыскание к работнику применяется при установлении факта совершения им дисциплинарного проступка. В качестве дисциплинарного проступка может расцениваться то или иное нарушение обязательств сотрудника, зафиксированных в трудовом контракте, должностной инструкции, правилах внутреннего трудового распорядка и других положениях организации. Чаще всего наказание следует за несоблюдение трудовой дисциплины — в случае:

- систематических опозданий и (или) прогулов;
- преждевременных уходов с работы;
- невыполнения указаний руководства;
- явки на работу в состоянии алкогольного или наркотического опьянения.

Перечень дисциплинарных проступков может быть продолжен в зависимости от специфики организации. Как правило, наиболее строго наказываются нарушения правил охраны труда, разглашение конфиденциальной информации и несоответствие выполняемой работы принятым критериям качества.

Обязанности работника устанавливаются как [ТК РФ](#), так и трудовым договором, должностной инструкцией, локальными нормативными актами работодателя, с которыми работник должен быть ознакомлен под подпись. Если используется электронный документооборот, то ознакомление с документами может осуществляться в электронной форме. Как правило, неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей включает нарушение работником требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка и др. локальных нормативных актов, должностных инструкций, технических правил и т.п. В случае привлечения работника к дисциплинарной ответственности у работодателя должны быть доказательства факта ознакомления работника с соответствующими обязанностями ([ч. 2 ст. 21](#), [ст. ст. 22.1 - 22.3](#), [56](#), [ч. 3 ст. 68 ТК РФ](#); [разд. I Руководства](#), утв. Рострудом).

Перечень дисциплинарных проступков законодательно не определен, однако установлен перечень оснований для увольнения работников в качестве меры дисциплинарного взыскания ([ч. 3 ст. 192 ТК РФ](#)):

1. неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание ([п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#));
2. однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей ([п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#)):
 - совершение прогула, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
 - появление на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника;
 - совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
 - нарушение требований охраны труда, установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
3. принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации ([п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#));
4. однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей ([п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#));
5. для педагогических работников, руководителей, заместителей руководителей

государственных или муниципальных образовательных организаций высшего образования и руководителей филиалов этих организаций: повторное в течение года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность ([п. 1 ст. 336 ТК РФ](#));

для спортсменов: спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев; нарушение спортсменом, в том числе однократное, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации ([ст. 348.11 ТК РФ](#));

6. совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя и совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей ([п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#));

7. непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, а также иные установленные случаи, когда действия работника дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя ([п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#));

8. совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, если указанный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей ([п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#)).

Дистанционного работника также могут уволить, если он без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по рабочим вопросам более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (если не установлен более длительный срок для взаимодействия) ([ст. 312.8 ТК РФ](#)).

Некоторые из дисциплинарных проступков приведены в [п. 35](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2. Так, нарушением является отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

В зависимости от вида деятельности и отрасли организации виды дисциплинарных

проступков для отдельных категорий работников могут быть определены в федеральных законах, в уставах и положениях о дисциплине. Так, например, к числу нарушений относится несоблюдение требований к размещению ядерной установки, радиационного источника и пункта хранения, допуск к работе на них работников без соответствующих документов, удостоверяющих квалификацию, работников, имеющих медицинские противопоказания для работы на указанных объектах, а также лиц моложе 18 лет ([ч. 2 ст. 192 ТК РФ](#); [ч. 2 ст. 61 Закона от 21.11.1995 N 170-ФЗ](#)).

Обратите внимание!

Для госслужащих предусмотрен еще один вид дисциплинарного взыскания: предупреждение о неполном должностном соответствии.

Для военнослужащих список дисциплинарных наказаний расширен значительно:

1. строгий выговор;
2. лишение наградного знака отличия;
3. предупреждение о неполном должностном соответствии;
4. досрочное увольнение. В качестве причины в этом случае указывается:
 - невыполнение условий контракта;
 - понижение в должности;
 - понижение в звании;
 - отчисление со сборов;
 - отчисление из образовательного учреждения;
 - дисциплинарный арест.

Эти виды наказаний закреплены в специальных законодательных актах о прохождении государственной и военной службы.

Порядок наложения дисциплинарного взыскания

Процедура одинаковая для замечания, выговора и увольнения за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей, если у работника уже есть неснятое замечание или выговор. Особенности есть при увольнении за **прогул** или **появление в состоянии опьянения**.

Срок применения взыскания - 1 месяц со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни или отпуска работника, но не позднее 6 месяцев со дня совершения. А если проступок выявила ревизия либо аудиторская проверка - не позднее 2 лет со дня совершения (ст. 193 ТК РФ, п. 34 Постановления Пленума ВС N 2).

Составьте акт о совершении дисциплинарного проступка и затребуйте у работника письменные объяснения. Если есть докладная записка, можете приложить ее к акту. Ознакомьте работника с актом под роспись, если он откажется расписаться, зафиксируйте это. Дайте на представление объяснений минимум **2 рабочих дня**. Если работник откажется или не представит объяснения, составьте акт об отказе от дачи объяснений.

Для оформления дисциплинарного взыскания издайте приказ и ознакомьте с ним работника под роспись в течение 3 рабочих дней, не считая времени его отсутствия на работе. При отказе работника от подписи составьте акт. Приказ о выговоре или замечании включите в **личное дело** работника, если это предусмотрено вашим ЛНА (ст. 193 ТК РФ).

По истечении года замечание и выговор снимаются автоматически, если у работника не будет нового дисциплинарного взыскания. Чтобы снять дисциплинарное взыскание досрочно, издайте приказ и ознакомьте с ним работника под роспись (ст. 194 ТК РФ).

Срок применения дисциплинарного взыскания

Работодатель может применить дисциплинарное взыскание в течение месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников (ч. 3 ст. 193 ТК РФ).

Дисциплинарное взыскание 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. За

несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, взыскание не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ч. 4 ст. 193 ТК РФ).

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому взысканию, то он считается не имеющим взыскания. До истечения года со дня применения взыскания работодатель имеет право снять его с работника (ст. 194 ТК РФ).

После прекращения трудового договора, работодатель уже не вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание за совершение дисциплинарного проступка, даже если в последующем заключается новый трудовой договор между ними (Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 21.04.2021 N 77/7-10590-21-ОБ/10-13415-ОБ/18-661).

Краткий алгоритм применения дисциплинарного взыскания

Предписания по порядку применения дисциплинарных мер к гражданским работникам даны в ст. 192, 193 ТК РФ. В соответствии с ними, при обнаружении нарушения трудовой дисциплины необходимо придерживаться следующей последовательности:

1. задокументировать факт дисциплинарного нарушения в форме акта или докладной записки;
2. запросить у работника письменное объяснение случившегося;
3. издать приказ о вынесении того или иного дисциплинарного взыскания, если объяснение не содержит уважительных причин;
4. ознакомить под подпись виновного с приказом о дисциплинарном взыскании в течение 3 дней с момента его вынесения.

При составлении приказа необходимо учитывать, что дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца с даты обнаружения проступка в соответствии со ст. 193 ТК РФ. Работник может обжаловать наложение дисциплинарного взыскания в государственную трудовую инспекцию или суд. Порядок применения мер дисциплинарного взыскания нужно соблюдать неукоснительно, любое его нарушение может стать основанием для принятия решения надзорными инстанциями в пользу

работника.

Досрочное снятие дисциплинарного взыскания

Ситуации, связанные с выявлением должностного проступка, часто бывают неоднозначны. Само по себе наложение дисциплинарного взыскания не характеризует человека как личность или работника. Например, формальное отсутствие уважительных причин не отменяет факта профессионального выгорания или состояния стресса, на фоне которых совершено нарушение. В подобных случаях наказание может лишь усугубить ситуацию и демотивировать. Бывают ситуации противоположные, когда единичное наказание способствует мобилизации сотрудника и улучшению его рабочих результатов. В любом случае срок действия дисциплинарного взыскания составляет один год (ст. 194 ТК РФ). Однако работодатель имеет возможность проявить индивидуальный подход и снять дисциплинарное взыскание досрочно как по собственной инициативе, так и по ходатайству работника или его непосредственного руководителя (ст. 194 ТК РФ). После истечения года со дня привлечения к ответственности оно снимается автоматически.

Вы можете сами снять с работника дисциплинарное взыскание, которое еще не погашено (то есть до истечения года со дня его применения), если приняли такое решение.

Если вы приняли решение досрочно (до истечения года со дня применения) снять дисциплинарное взыскание, рекомендуем оформить это [приказом](#) о снятии взыскания. Такой приказ будет подтверждать, что работник не имеет взыскания.

Обратите внимание, что приказ о замечании или выговоре работодатель может отменить по своей инициативе, а приказ об увольнении - только по согласованию с работником ([ст. 193, 382 ТК РФ](#), [Определение ВС РФ от 10.01.2014 N 70-КГ13-7](#)).

Если к вам обратился непосредственный руководитель работника или представительный орган работников с просьбой снять взыскание, дополнительно попросите их оформить письменное [ходатайство](#). А если обратился сам работник - письменное [заявление](#). Такие выводы сделаны с учетом [ч. 2 ст. 194 ТК РФ](#).

Обратите внимание, что вы можете снять как одно, так и несколько дисциплинарных взысканий, поскольку каких-либо ограничений на это Трудовым [кодексом](#) РФ не установлено.

Лишение или снижение премии

Лишение премии не входит в состав дисциплинарных взысканий, предусмотренных ТК РФ. При этом, согласно разъяснениям Минтруда России, в отношении премий правильнее говорить об их установлении и выплате за трудовые достижения в зависимости от степени этих достижений, чем о лишении (снижении) в связи с недостатками в работе и нарушениями дисциплины ([Письмо](#) Минтруда России от 28.09.2020 N 14-2/ООГ-15428).

Вместе с тем наличие у работника дисциплинарного взыскания (например, замечания или выговора) в периоде, за который начисляется премия, входящая в состав заработной платы, может стать основанием для ее лишения или снижения. При этом нельзя на весь срок действия примененного дисциплинарного взыскания лишить работника премии, входящей в состав его заработной платы, или снизить ее размер ([Постановление](#) Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 N 32-П, [Письмо](#) Государственной инспекции труда в г. Москве от 26.02.2020 N 77/7-5692-20-ОБ).

Вправе ли работодатель применить к работнику дисциплинарное взыскание в виде депремирования (лишения премии)?

Ответ: Нет, не вправе.

Однако применение иного, предусмотренного законодательством, [дисциплинарного взыскания](#) в ряде случаев может стать основанием для неначисления премии.

Обоснование: Согласно [ч. 1 ст. 192](#) ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, а именно неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель вправе применить к нему дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора или увольнения. Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания ([ч. 2 ст. 192](#) ТК РФ).

Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, не допускается ([ч. 4 ст. 192](#) ТК РФ).

Таким образом, в случае невыполнения работником порученного ему задания, входящего в его должностные обязанности, работодатель вправе применить только тот вид дисциплинарного взыскания, который предусмотрен законодательством.

Отметим, что работодатель в силу совокупности положений [ч. 1 ст. 8](#), [абз. 7 ч. 1 ст. 22](#), [ч. 2 ст. 135](#) ТК РФ вправе в локальном нормативном акте предусмотреть основания неначисления премии работнику. Одним из таких оснований может быть, например, привлечение работника к дисциплинарной ответственности (в виде замечания, выговора или увольнения) в том временном периоде, по результатам работы за который осуществляется премирование (см. также [Письмо](#) Государственной инспекции труда в г. Москве от 26.02.2020 N 77/7-5692-20-ОБ).

Конституционный Суд РФ указал, что факт применения к работнику дисциплинарного взыскания может учитываться при выплате лишь тех премиальных выплат, входящих в состав зарплаты, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание. Снижение размера таких выплат не должно уменьшать размер месячной зарплаты работника больше чем на 20 процентов. Применение к работнику дисциплинарного взыскания не может быть основанием для лишения этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания входящих в состав зарплаты работника стимулирующих выплат (в частности, ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год) или для произвольного снижения их размера. Также применение взыскания не является препятствием для начисления работнику тех дополнительных выплат, право на которые обусловлено его непосредственным участием в осуществлении отдельных, финансируемых в особом порядке видов деятельности и достижением определенных результатов труда (экономических показателей) ([Постановление](#) Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 N 32-П).



[Образец](#) приказа о лишении премии

Краткий вывод

Невыплата премии — один из излюбленных способов наказания и один из самых спорных вопросов в современной практике. Термин «депремирование» не употребляется в Трудовом кодексе и в некотором роде противоречит ему. Ст. 191 ТК РФ определяет премию как поощрительную меру в отношении работников, «добросовестно исполняющих трудовые обязанности». В то же время ст. 192 ТК РФ, посвященная

дисциплинарным взысканиям, не включает депремирование в их перечень. Следовательно, лишение премии в качестве дисциплинарного наказания за проступок неправомерно. С другой стороны, неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей не заслуживает поощрения. Так или иначе, существуют способы манипулирования материальными бонусами в рамках закона. Например, работодатель может включить в положение о вознаграждениях пункт, согласно которому размер премии за определенный период зависит в том числе от того, имело ли в нем место наказание за неисполнение должностных обязанностей.

Лишить премии в качестве наказания за дисциплинарный проступок нельзя. Но в [положении о премировании](#) можно предусмотреть, что премия не начисляется за период, в котором к работнику применено [дисциплинарное взыскание](#). Важно - месячная зарплата из-за депремирования не может быть уменьшена больше чем на 20% ([Письмо Минтруда от 28.09.2020 N 14-2/ООГ-15428](#), [Постановление КС от 15.06.2023 N 32-П](#)).

Выводы из Постановления Конституционного суда РФ от 15.06.2023 №32-П

Недавно опубликовано [постановление Конституционного Суда от 15.06.2023 № 32-П](#) «По делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.В. Царегородской». Его обязаны исполнять все работодатели. Согласно ему, снижение размера премиальных выплат не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

Суть дела

Военно-медицинская академия им. С.М. Кирова применила к сотруднице – медицинскому регистратору – выговор за неисполнение обязанностей. После второго выговора ее уволили. В период после наложения выговора и до увольнения (почти год) работодатель выплачивал работнице только должностной оклад и надбавку за выслугу лет, а также иногда доплату до МРОТ. Хотя до этого помимо оклада она получала дополнительные (в том числе стимулирующие) выплаты, которые были больше оклада. Работница пожаловалась в ГИТ, но инспекция не нашла в этом нарушений.

Позиции судов

В судах тоже не удалось оспорить увольнение и невыплату части дополнительных выплат. Суд первой инстанции отказал работнице в иске. Он посчитал, что начисление таких выплат является правом работодателя, а не обязанностью, и их размер зависит от определенных критериев. Поэтому лишение выплат в связи с ненадлежащим исполнением работником обязанностей не противоречит трудовому законодательству и согласуется с локальными актами работодателя.

Суд сослался на положение о выплатах стимулирующего характера, в котором было указано, что при назначении таких выплат учитываются имеющиеся дисциплинарные взыскания, а также упущения в работе и проступки. То есть пока действует выговор, работодатель может не платить дополнительные выплаты.

Апелляция и кассация поддержали эту позицию.

Решение Конституционного суда

КС признал неконституционной [ч. 2 ст. 135 ТК](#) в той мере, в какой она разрешает работодателям произвольно устанавливать правила исчисления выплат, входящих в состав зарплаты, и позволяет без учета количества и качества затраченного труда, а также иных объективных критериев уменьшать зарплату работника, имеющего неснятое дисциплинарное взыскание.

Законодатель должен внести поправки в эту норму. До этих изменений применение к работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение обязанностей не может служить основанием для лишения его на весь срок действия дисциплинарного взыскания стимулирующих выплат или для снижения таких выплат. В частности, ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год. То есть работодатель не вправе снизить премии или не выплачивать их вовсе на весь период действия дисциплинарного взыскания.

Факт применения дисциплинарного взыскания может учитываться при выплате лишь тех премий, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

Пока не примут поправки, будет действовать правило: при удержании премий зарплата не должна уменьшиться более, чем на 20%.

Ответственность за нарушения в порядке применения взыскания

На основании заявления работника о неправомерном наложении дисциплинарного наказания сотрудники государственных инспекций труда вправе провести проверку обоснованности такого решения. В случае выявления нарушений со стороны работодателя приказ будет признан незаконным, а руководство организации или сама компания как юридическое лицо привлечены к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП с наложением штрафа (для юрлиц он составляет от 30 000 до 50 000 рублей).

Обратите внимание!

Практика неоднозначна по вопросу о том, привлекут ли к ответственности за неправомерное применение к работнику дисциплинарного взыскания, нарушение порядка его применения:

- не привлекут по [ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ](#) за нарушение порядка применения дисциплинарного взыскания >>>
- привлекут по [ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ](#) за неправомерное применение дисциплинарного взыскания, нарушение порядка его применения >>>

При незаконном увольнении сотрудник может быть по своему желанию восстановлен, кроме того, работодатель обязан будет уплатить судебные расходы, моральный вред, заработок за время вынужденного прогула. При этом обоснованность наложения дисциплинарного наказания может проверить только суд, но не трудовая инспекция — это выходит за рамки ее полномочий. Таково мнение Верховного суда РФ. Кроме того, нельзя забывать, что незаконное увольнение предпенсионеров сейчас грозит привлечением к уголовной ответственности.

Дополнительные полезные материалы из СПС «КонсультантПлюс»:

-  [Типовая ситуация: Дисциплинарное взыскание: как применить, снять, отменить \(Издательство "Главная книга", 2023\) {КонсультантПлюс}](#)
-  [Типовая ситуация: Виды дисциплинарных взысканий \(Издательство "Главная книга", 2023\) {КонсультантПлюс}](#)
-  [Готовое решение: Какие виды дисциплинарных взысканий могут быть применены](#)

[работодателем к работнику \(КонсультантПлюс, 2023\) {КонсультантПлюс}](#)

-  [Ситуация: В каких случаях работодатель вправе применить дисциплинарное взыскание? \("Электронный журнал "Азбука права", 2023\) {КонсультантПлюс}](#)
-  [Готовое решение: Как привлечь к ответственности за невыполнение работником должностных обязанностей \(КонсультантПлюс, 2023\) {КонсультантПлюс}](#)
-  [Готовое решение: Как снять дисциплинарное взыскание, которое еще не погашено \(КонсультантПлюс, 2023\) {КонсультантПлюс}](#)
-  [Вопрос: Правомерно ли при объявлении выговора за дисциплинарный проступок лишить премии работника? \(Консультация эксперта, 2023\) {КонсультантПлюс}](#)
-  [Типовая ситуация: Премии работникам: как оформить и учесть \(Издательство "Главная книга", 2023\) {КонсультантПлюс}](#)
-  [Важнейшая практика по ст. 5.27 КоАП РФ {КонсультантПлюс}](#)
-  [Важнейшая практика по ст. 193 ТК РФ {КонсультантПлюс}](#)