

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**  
**ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЯ**  
**В СТАТЬЮ 193 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Принят  
Государственной Думой  
24 июля 2018 года  
Одобен  
Советом Федерации  
28 июля 2018 года

Внести в часть четвертую статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878) изменение, изложив ее в следующей редакции:

"Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу."

Президент  
Российской Федерации  
В.ПУТИН

Москва, Кремль

3 августа 2018 года

N 304-ФЗ

**Статья 193. Порядок применения дисциплинарных взысканий.**

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

### **Комментарий к статье 193 ТК РФ:**

1. В соответствии с ч 1 ст 193 ТК РФ, для выяснения всех обстоятельств совершения дисциплинарного проступка, а также степени вины работника, совершившего проступок, руководитель организации обязан затребовать от него письменное объяснение. Такое объяснение должно быть затребовано до применения к работнику той или иной меры взыскания.

Федеральный закон от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ установил 2-дневный срок для предоставления работником письменного объяснения. Если по истечении 2 рабочих дней указанное объяснение не будет представлено, то составляется соответствующий акт с указанием присутствующих при этом свидетелей. Непредставление работником объяснения не препятствует наложению взыскания.

2. Дисциплинарное взыскание должно быть применено к работнику непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения (ч 3 ст 193 ТК РФ). Днем обнаружения проступка, с которого исчисляется срок применения дисциплинарного взыскания, считается день, когда непосредственному руководителю работника стало известно о совершенном проступке. При этом не имеет значения, наделен ли он правом налагать дисциплинарные взыскания.

Данное правило носит общий характер и распространяется на все случаи применения дисциплинарных взысканий, включая увольнение в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Следует обратить внимание на то, что Федеральный закон от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ установил иной срок увольнения работника за утрату доверия либо аморальный проступок, если указанные виновные действия совершены вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением трудовых обязанностей, и, следовательно, не являются дисциплинарными взысканиями. В этих случаях увольнение не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК).

3. Применяя статью 193 ТК РФ следует учитывать, что в срок, в течение которого может быть применено дисциплинарное взыскание, не включается период, когда работник отсутствовал на работе в связи с болезнью или находился в отпуске. В этот же срок не засчитывается время, предоставляемое для учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (см. коммент. к ст. 373). Отсутствие на работе по иным основаниям, в т.ч. и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока (подп. "в" п. 34 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

К отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с законодательством, в т.ч. ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы (подп. "г" п. 34 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Если в качестве дисциплинарного взыскания к работнику применяют увольнение по подп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК, месячный срок исчисляется со дня вступления в законную силу приговора, которым установлена вина работника в хищении (в т.ч. мелкого) чужого имущества, растрате, умышленном его уничтожении или повреждении, либо постановления компетентного органа о наложении за это правонарушение административного взыскания.

4. Не допускается применение дисциплинарного взыскания по истечении 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - 2 лет со дня его совершения, не считая времени производства по уголовному делу.

5. Часть 5 статьи 193 ТК РФ гласит, что за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Однако, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания, допустимо применить к нему новое дисциплинарное взыскание, в т.ч. увольнение (п. 33 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

6. Дисциплинарные взыскания налагаются руководителем организации. Другие должностные лица могут применять их только в случае, если такие полномочия им предоставлены соответствующими документами (уставом организации, приказом руководителя и др.).

О применении дисциплинарного взыскания издается приказ (распоряжение). В приказе (распоряжении) должны быть указаны мотивы его применения, т.е. конкретный дисциплинарный проступок, за совершение которого работник подвергается взысканию.

Работник, подвергшийся взысканию, должен быть ознакомлен с этим приказом (распоряжением) под роспись в течение 3 рабочих дней, не считая времени его отсутствия на работе. Отказ от подписи удостоверяется соответствующим актом.

Приказ (распоряжение) о применении взыскания доводится до сведения всех работников данной организации.

7. Если работник считает, что дисциплинарное взыскание применено неправомерно или мера взыскания является слишком суровой, он имеет право обратиться с жалобой в государственную инспекцию труда и (или) в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в установленном законом порядке (см. гл. 60 и коммент. к ее статьям).