Наиболее характерными нарушениями действующего **трудового законодательства** Приднестровской Молдавской Республики в 2021 году являются нарушения в части соблюдения работодателями порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности:

Работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности. **Основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности является совершение одного из следующих действий (дисциплинарного проступка):**

·неисполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;

·ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Работник также может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

К работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

·замечание;

·выговор;

·увольнение по соответствующим основаниям;

·перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до 3 (трех) месяцев или смещение на низшую должность на тот же срок.

При наложении дисциплинарного взыскания работодатель обязан учесть тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Работодатель обязан соблюсти порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Несоблюдение хотя бы одного пункта указанного ниже порядка влечет признание незаконным применение дисциплинарного взыскания.

Порядок применения дисциплинарного взыскания:

1. Работодатель обязан затребовать от работника письменное объяснение о совершенном проступке. В случае непредставления работником объяснения работодатель по истечении 2 рабочих дней обязан составить акт об этом.

Непредставление объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

2. Соблюдение сроков применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание может быть применено не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка и не позднее 6 месяцев со дня его совершения (по результатам аудиторской проверки, ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности – не позднее 2 лет со дня совершения). День обнаружения проступка – день, когда лицу, которому подчинен работник по службе, стало известно о совершении проступка.

В эти сроки не включается время отсутствия работника в связи с болезнью, пребыванием в отпуске и время, необходимое на учет мнения представительного органа, время производства по уголовному делу.

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

4. Работодатель издает приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности, с которым обязан ознакомить его под роспись в течение 3 рабочих дней, не считая времени отсутствия работника. При отказе работника ознакомиться с приказом работодатель обязан составить об этом акт.

За грубые нарушения трудовой дисциплины работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание в виде увольнения.

Основаниями применения дисциплинарной ответственности в виде увольнения являются следующие дисциплинарные нарушения:

1) неисполнение без уважительных причин должностных обязанностей работником при наличии у него неснятого дисциплинарного взыскания;

2) отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение рабочего дня (смены) или отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня (смены);

3) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

4) 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 органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

5) нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

6) 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;

7) совершение по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей виновных действий, если эти действия дают основания для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;

8) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятие необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.