Прокуратура Сергиевского района разъясняет

 Какое дисциплинарное взыскание можно применить к работнику за опоздание на работу?

На вопрос отвечает старший помощник прокурора района **Анастасия Староверова**

За опоздание на работу можно объявить работнику замечание, выговор или даже в некоторых случаях уволить его (ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации). Но увольнение возможно, только если у работника уже есть неснятое (непогашенное) взыскание (как за опоздание, так и за другие проступки), либо если он опоздал более чем на четыре часа, либо такое взыскание за однократное опоздание предусмотрено для организации федеральным законом, уставом или положением о дисциплине.
Для того чтобы избежать отмены взыскания за опоздание, необходимо в первую очередь правильно зафиксировать опоздание, например, актом.
После этого необходимо соблюсти стандартную процедуру привлечения работника к дисциплинарной ответственности, в частности: затребовать у работника письменное объяснение, составить акт, если такие объяснения не представлены работником по истечении двух рабочих дней, выбрать вид взыскания, оформить приказ о применении взыскания и ознакомить с ним работника.