**Дисциплинарная ответственность работников**

Основанием для наступления дисциплинарной ответственности служит неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником производственных обязанностей. Ещё одно основание для дисциплинарной ответственности — несоблюдение работником правил внутреннего трудового распорядка.

За нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе вынести замечание или выговор. В случае грубого нарушения применяется наиболее строгое наказание в виде увольнения. Причинами прекращения трудовых отношений выступают:

- отсутствие на работе на протяжении 4 часов подряд или в течение полной смены без уважительных причин;

- невыполнение трудовых функций без уважительных причин в случае более раннего вынесения не отменённого дисциплинарного взыскания;

- появление на рабочем месте в состоянии опьянения (токсического, алкогольного, наркотического);

- разглашение тайны (государственной, служебной и др.), которая охраняется законодательством;

- действия работника, влекущие утрату доверия со стороны работодателя.

Законодательство предусматривает наличие дополнительных оснований для увольнения отдельных категорий сотрудников, связанные со спецификой их профессиональной деятельности. Среди них спортсмены, педагоги, воспитатели, главные бухгалтеры, руководители предприятий, подразделений, филиалов и их заместители. Так, педагог может лишиться работы за аморальный поступок, а спортсмен — за дисквалификацию сроком более полугода.

К отдельным категориям сотрудников работодатели вправе применять дополнительные меры дисциплинарных взысканий — предупреждение о неполном соответствии, строгий выговор, а также изъятие диплома на период до трёх лет с переводом на иную работу. Последняя мера используется с согласия сотрудника и с учётом его профессиональной квалификации.

У работника есть право обжаловать вынесенную нанимателем дисциплинарную ответственность, обратившись в комиссию по разрешению трудовых споров, в Госинспекцию труда или судебную инстанцию.