**В течение какого периода времени к работнику может быть применено дисциплинарное взыскание?**

*Дисциплинарное взыскание должно быть применено к работнику непосредственно за обнаружением проступка, во всяком случае, не позднее одного месяца со дня обнаружения. Не допускается применение дисциплинарного взыскания по истечении одного месяца со дня обнаружения проступка или по истечении 6 месяцев со дня его совершения. Если дис­циплинарный проступок обнаружен в результате ре­визии, проверки финансово-хозяйственной деятель­ности или аудиторской проверки, работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание в течение 2 лет со дня совершения проступка. В указан­ные сроки не засчитывается время производства по одному делу (ч. ч. 3, 4 ст. 193 ТК РФ). Днем обнаружения проступка, с которого начина­ется течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работ­ник, стало известно о совершении проступка, незави­симо от того, наделено ли оно правом наложения дис­циплинарных взысканий. В месячный срок для приме­нения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников. Отсутствие работника на работе по иным основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (на­пример, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока. К отпуску, пре­рывающему течение месячного срока, относятся все отпуска, предоставляемые работодателем в соответ­ствии с действующим законодательством, в том чис­ле ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением, отпуска без сохранения заработной платы.*