**Замечание или выговор: последовательность взысканий может быть любой**

   В соответствии с абзацем шестым части первой статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) работодатель имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
   Согласно части первой статьи 189 ТК РФ дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.
   В силу части первой статьи 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора или увольнения по соответствующим основаниям.
   Частью третьей статьи 192 ТК РФ установлено, что к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 ТК РФ, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ 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.
   При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть пятая статьи 192 ТК РФ).
   Исходя из изложенного полагаем, что работодатель вправе применять к работнику дисциплинарное взыскание в виде замечания или выговора в любой последовательности с учетом оценки тяжести дисциплинарного проступка и обстоятельств его совершения.
   Источник:Письмо Роструда от 12.03.2025 N ПГ/03374-6-1