

# Трудовой распорядок

## Дисциплина труда



## План:

- 1). Понятие дисциплины труда и трудового распорядка
- 2). Виды дисциплинарных взысканий
- 3). Порядок применения дисциплинарных взысканий

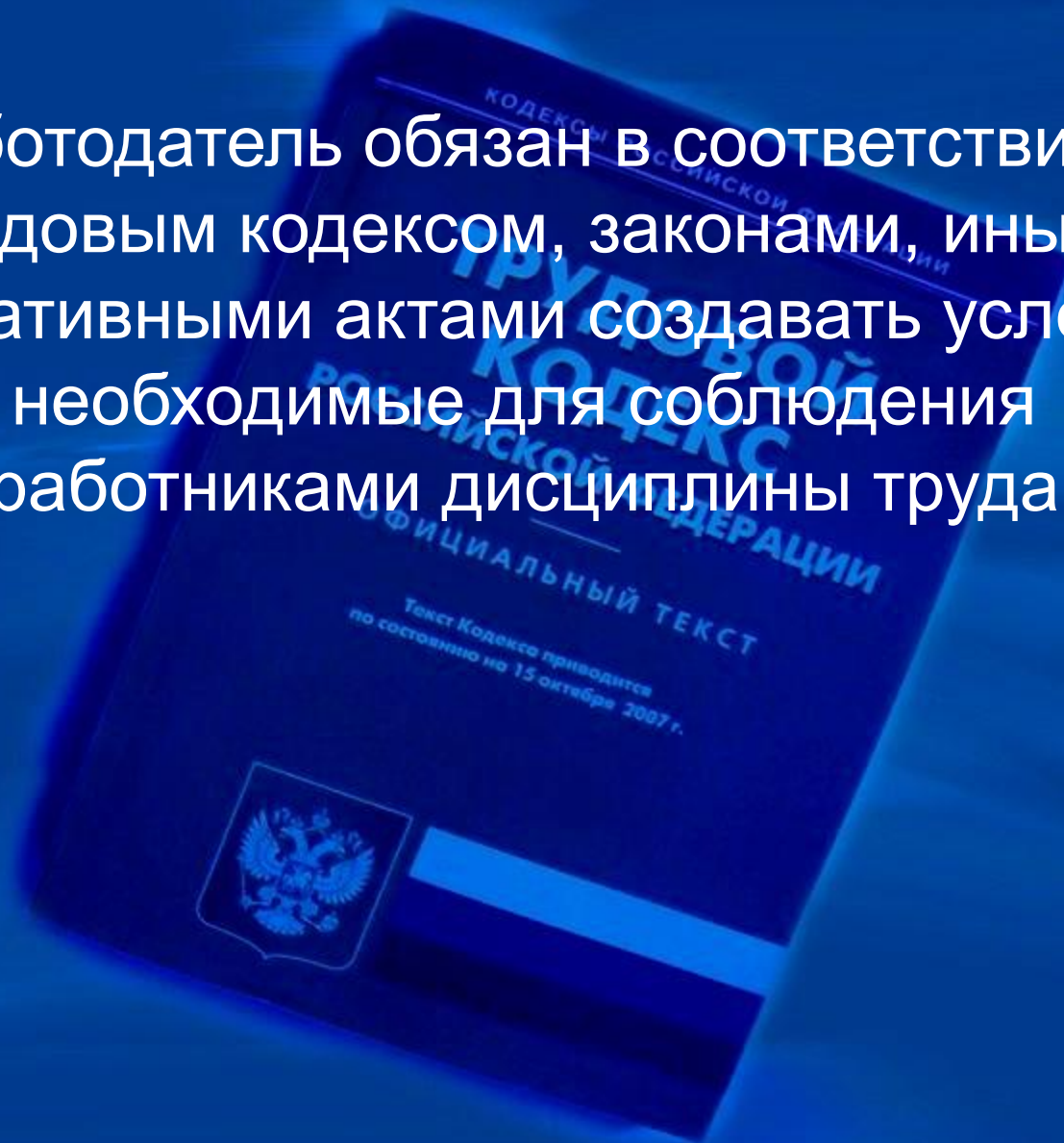


# Дисциплина труда - ЭТО

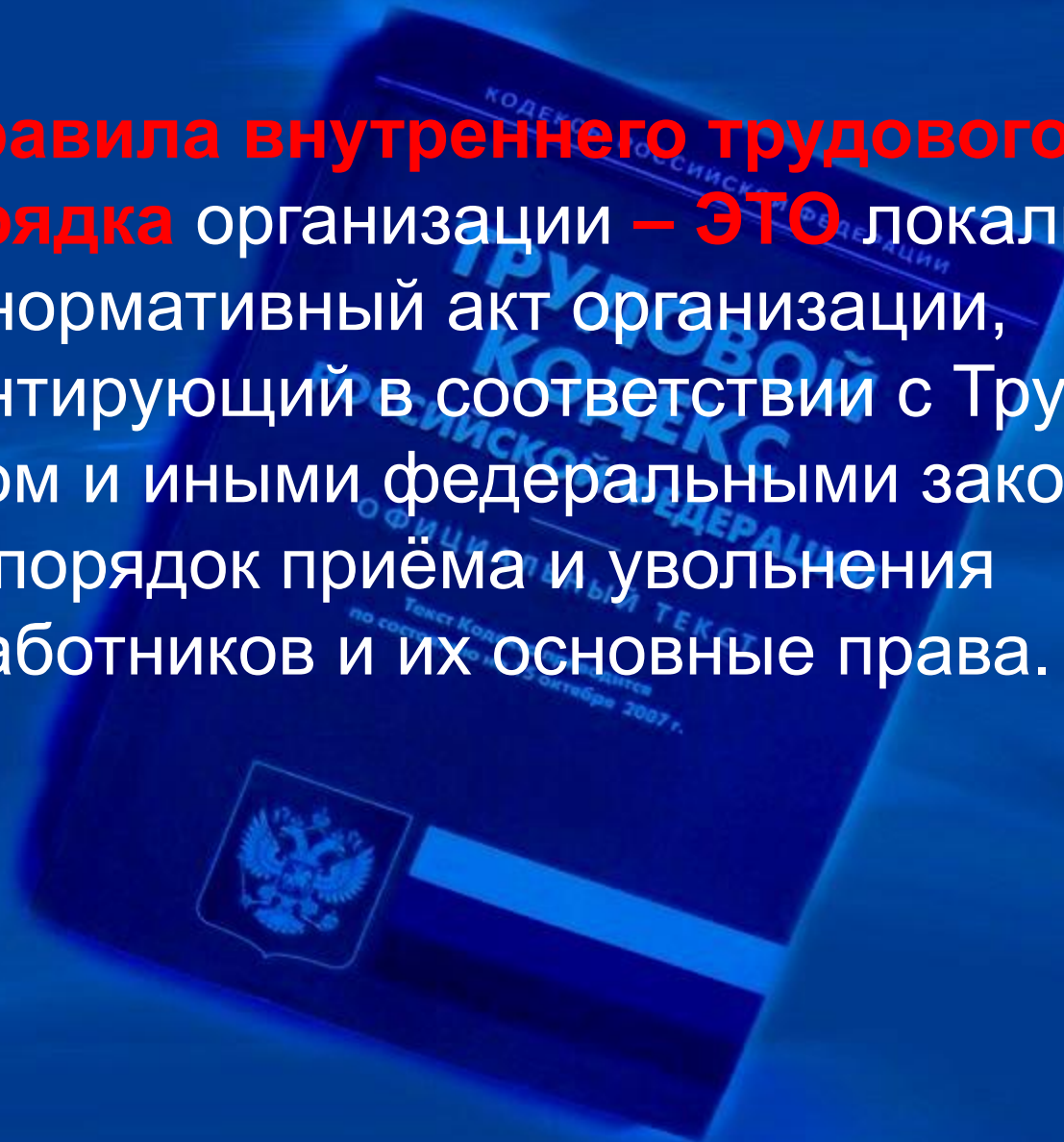
обязательное для всех работников подчинение  
правилам поведения, определённое в  
соответствии с Трудовым кодексом, иными законами,  
коллективным договором, соглашениями,  
Трудовым договором, локальными нормативными  
актами организации.



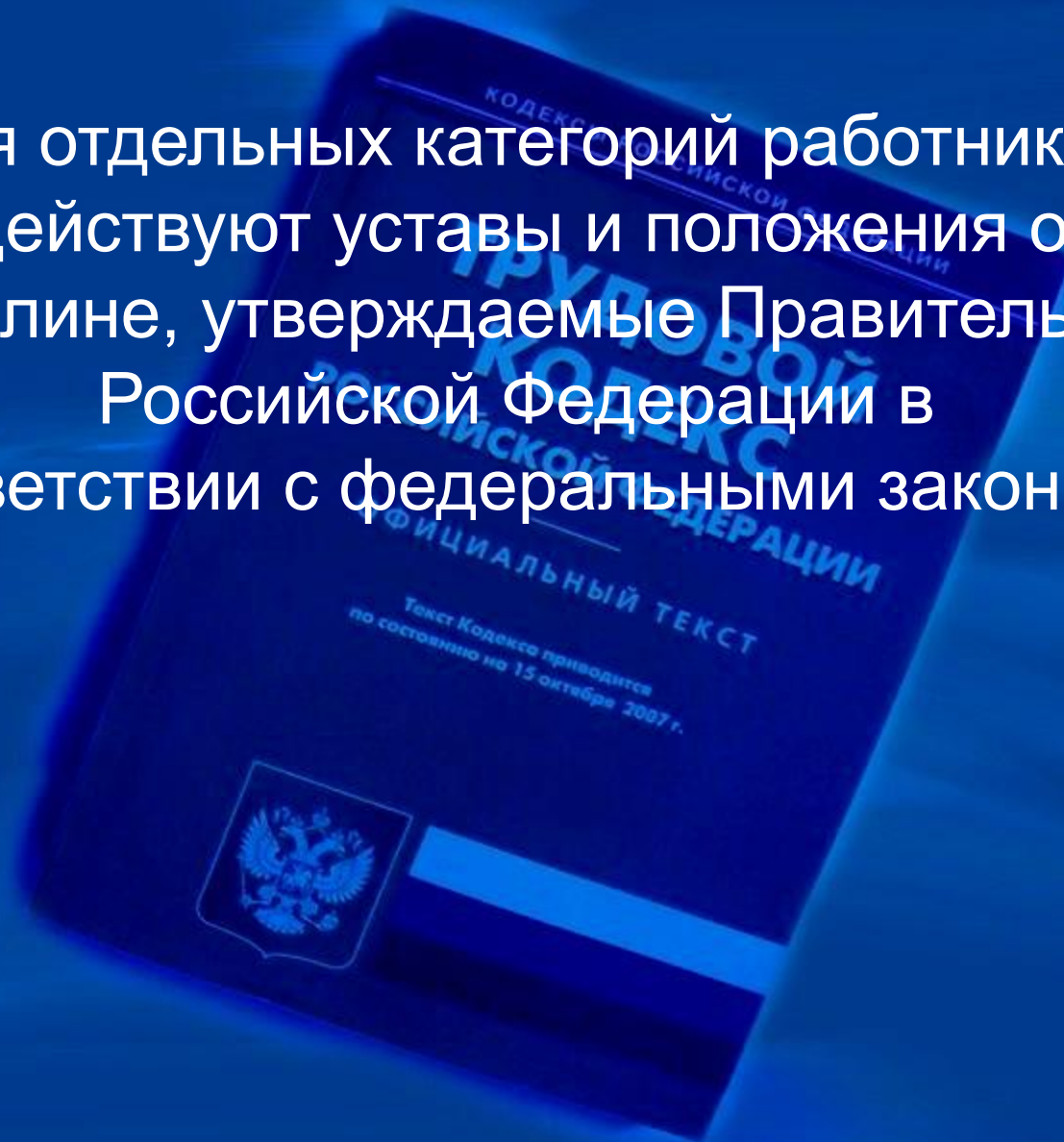
Работодатель обязан в соответствии с Трудовым кодексом, законами, иными нормативными актами создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда



**Правила внутреннего трудового распорядка** организации – **ЭТО** локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами порядок приёма и увольнения работников и их основные права.



Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, утверждаемые Правительством Российской Федерации в соответствии с федеральными законами.



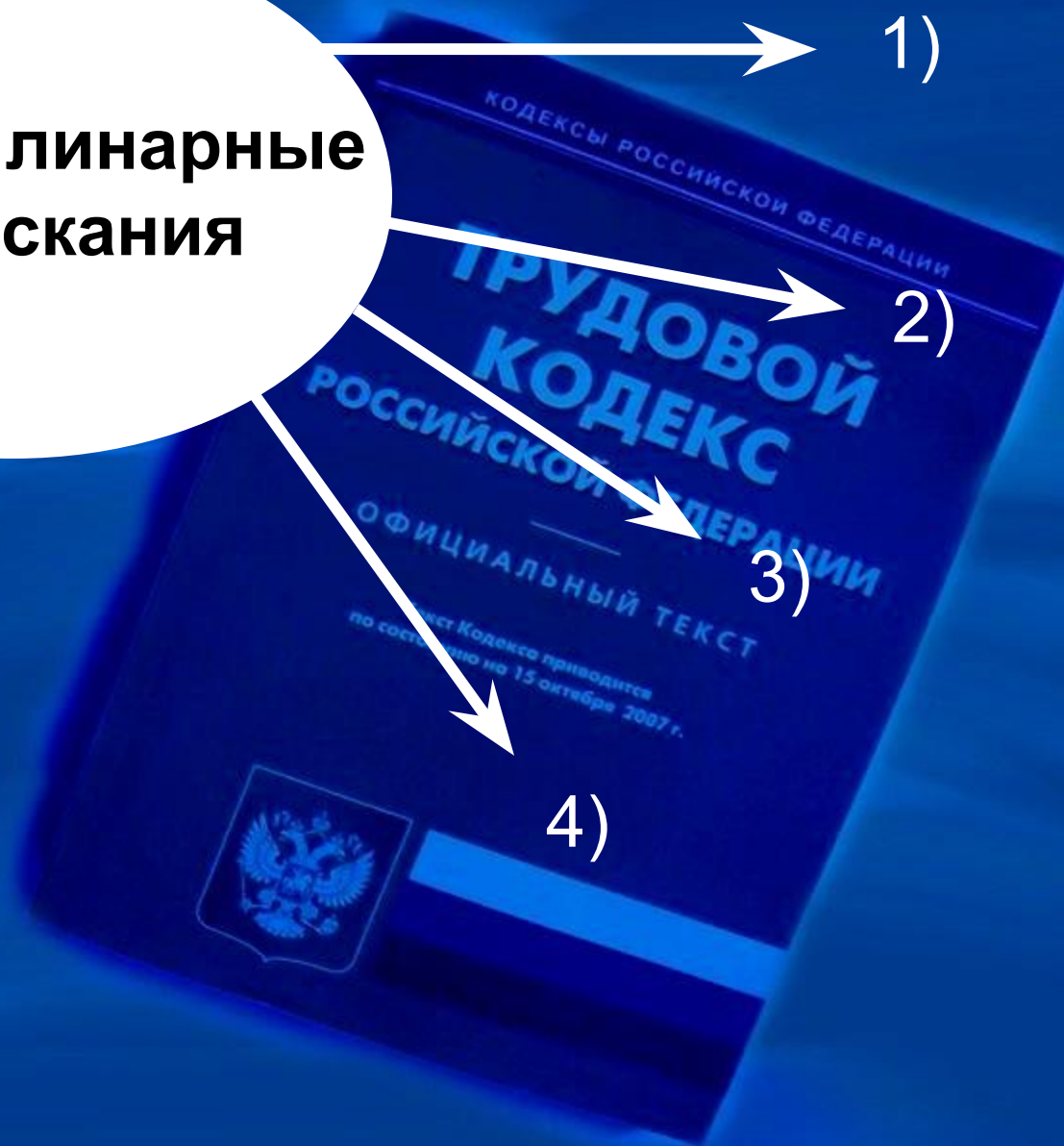
**Дисциплинарные  
взыскания**

1)

2)

3)

4)



# 1) Замечание





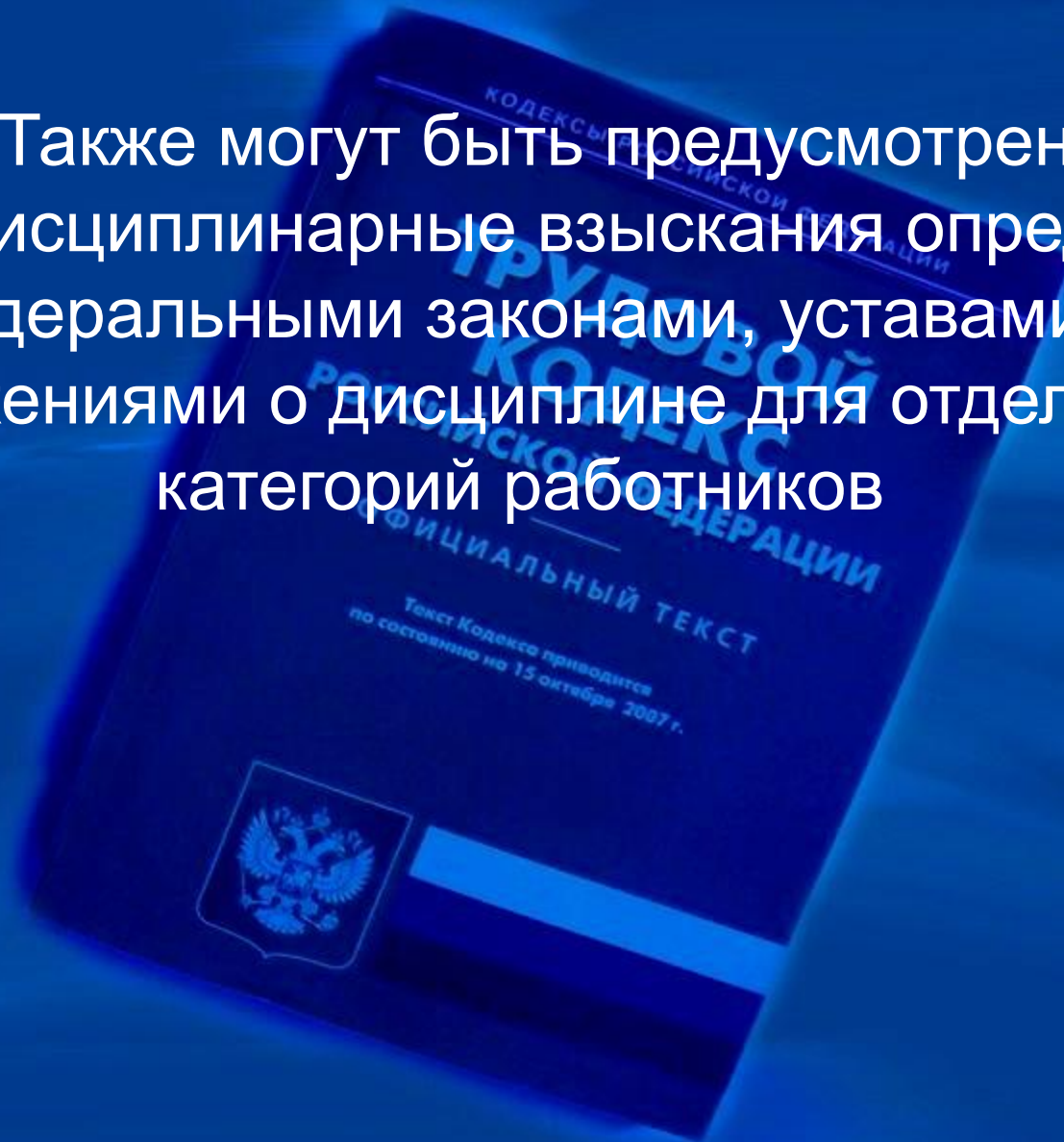
## 2) Выговор



### 3) Увольнение по соответствующим основаниям



4) Также могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания определённые Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников

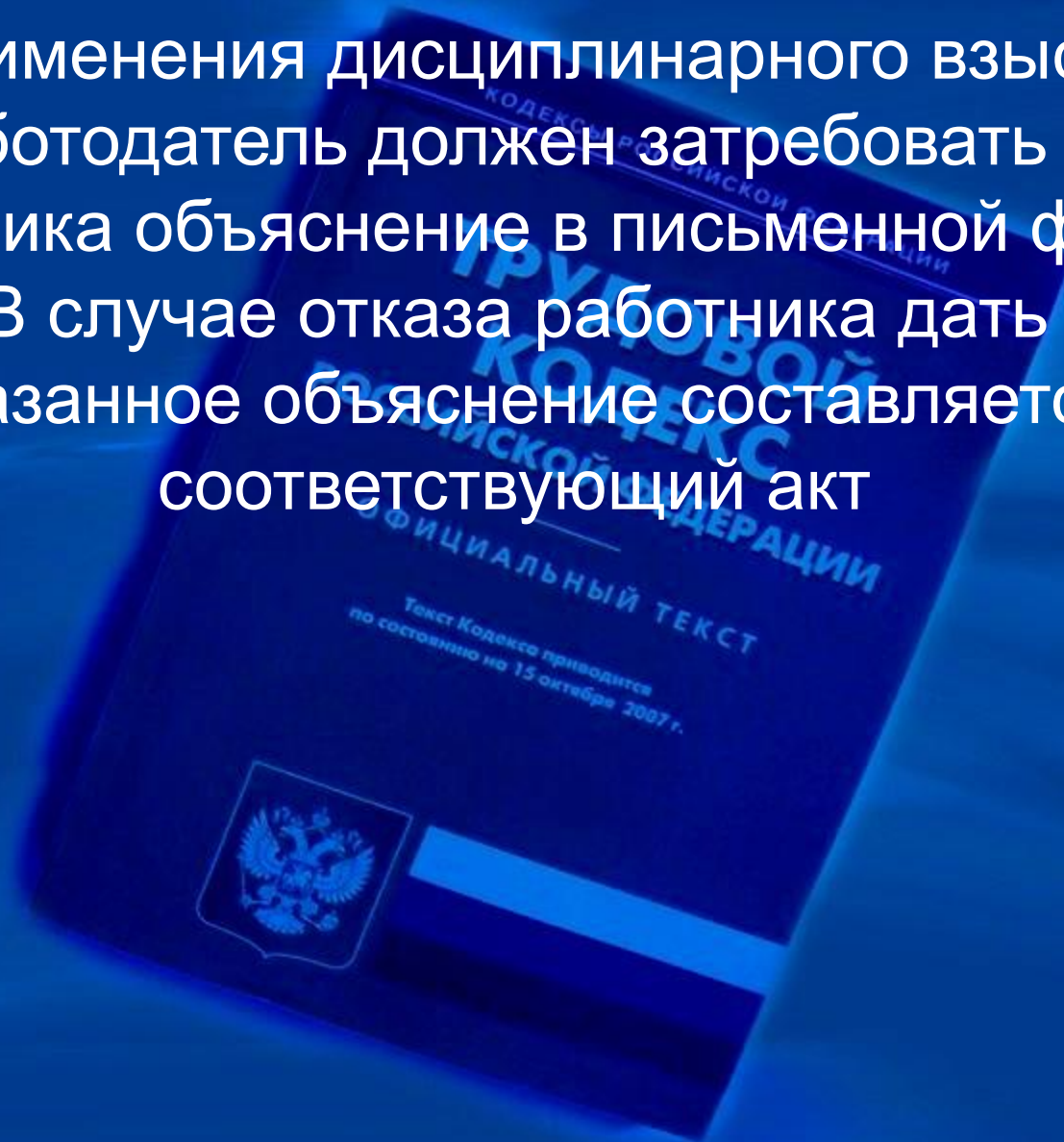


Порядок применения дисциплинарных взысканий:



- До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме.

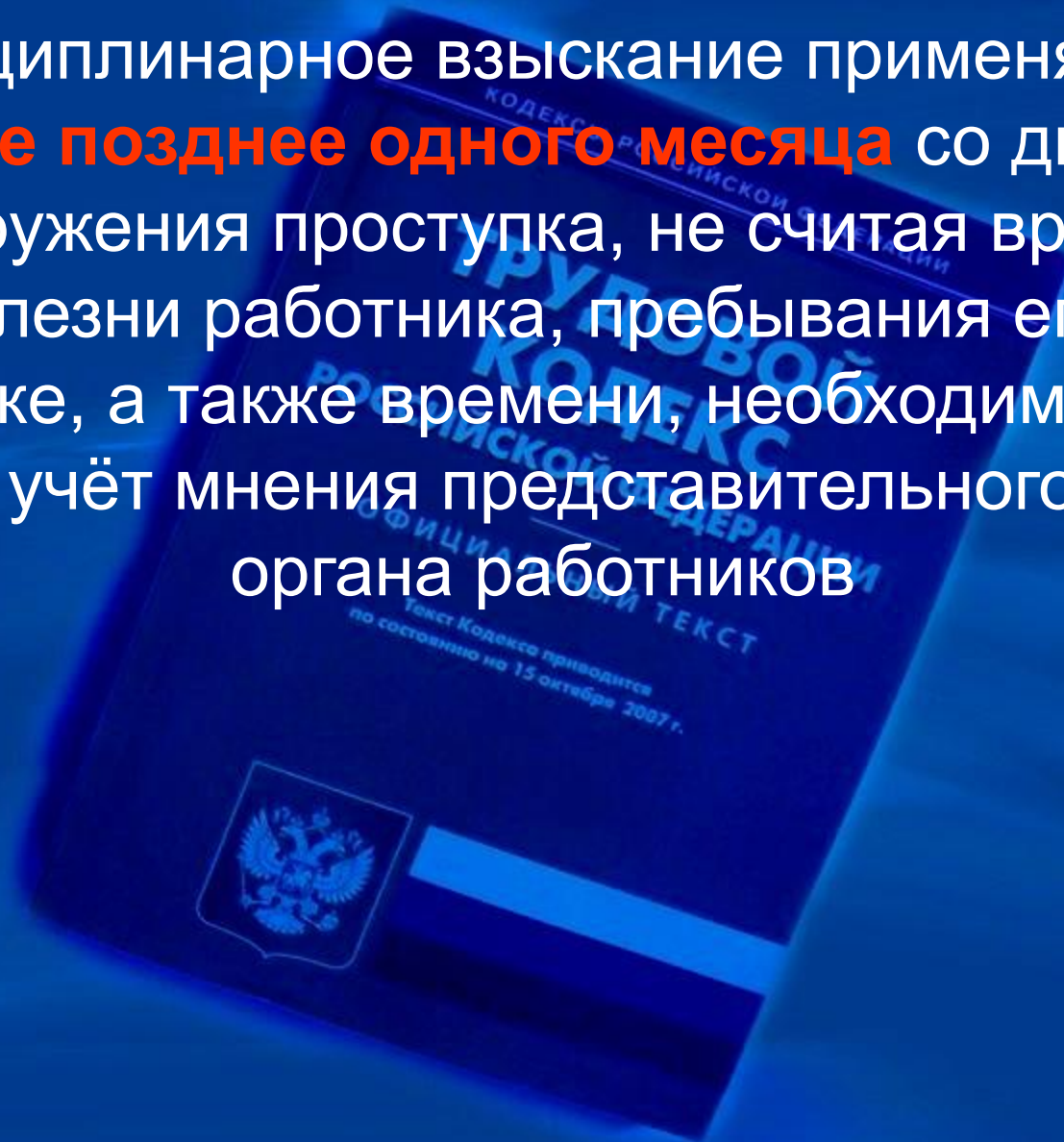
В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт



- Отказ работника дать объяснение  
не является препятствием для  
применения  
дисциплинарного взыскания



-Дисциплинарное взыскание применяется  
**не позднее одного месяца** со дня  
обнаружения проступка, не считая времени  
болезни работника, пребывания его в  
отпуске, а также времени, необходимого на  
учёт мнения представительного  
органа работников



- Дисциплинарное взыскание **не** может быть применено **позднее 6 месяцев** со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – **позднее двух лет** со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу

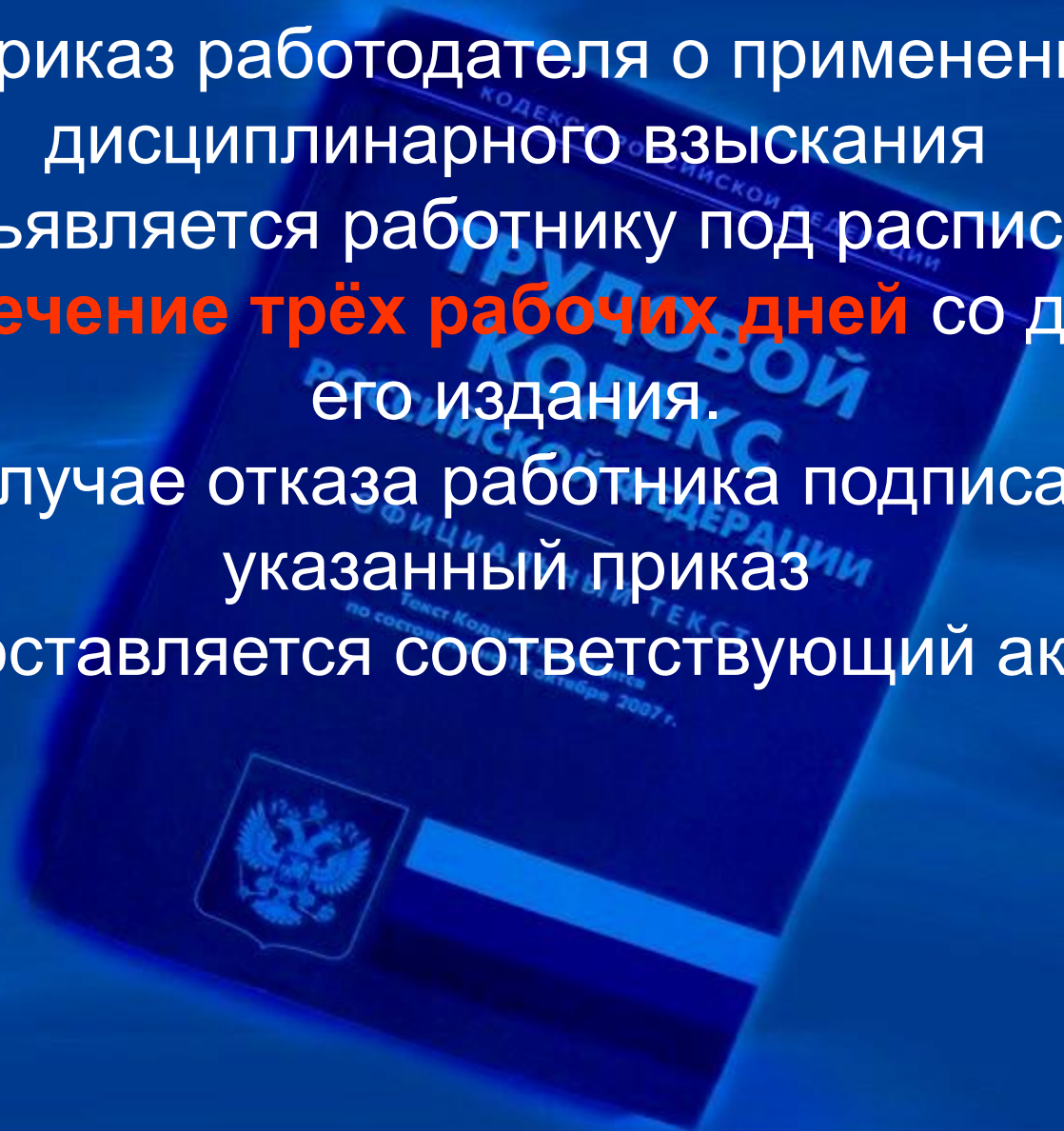


- За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание

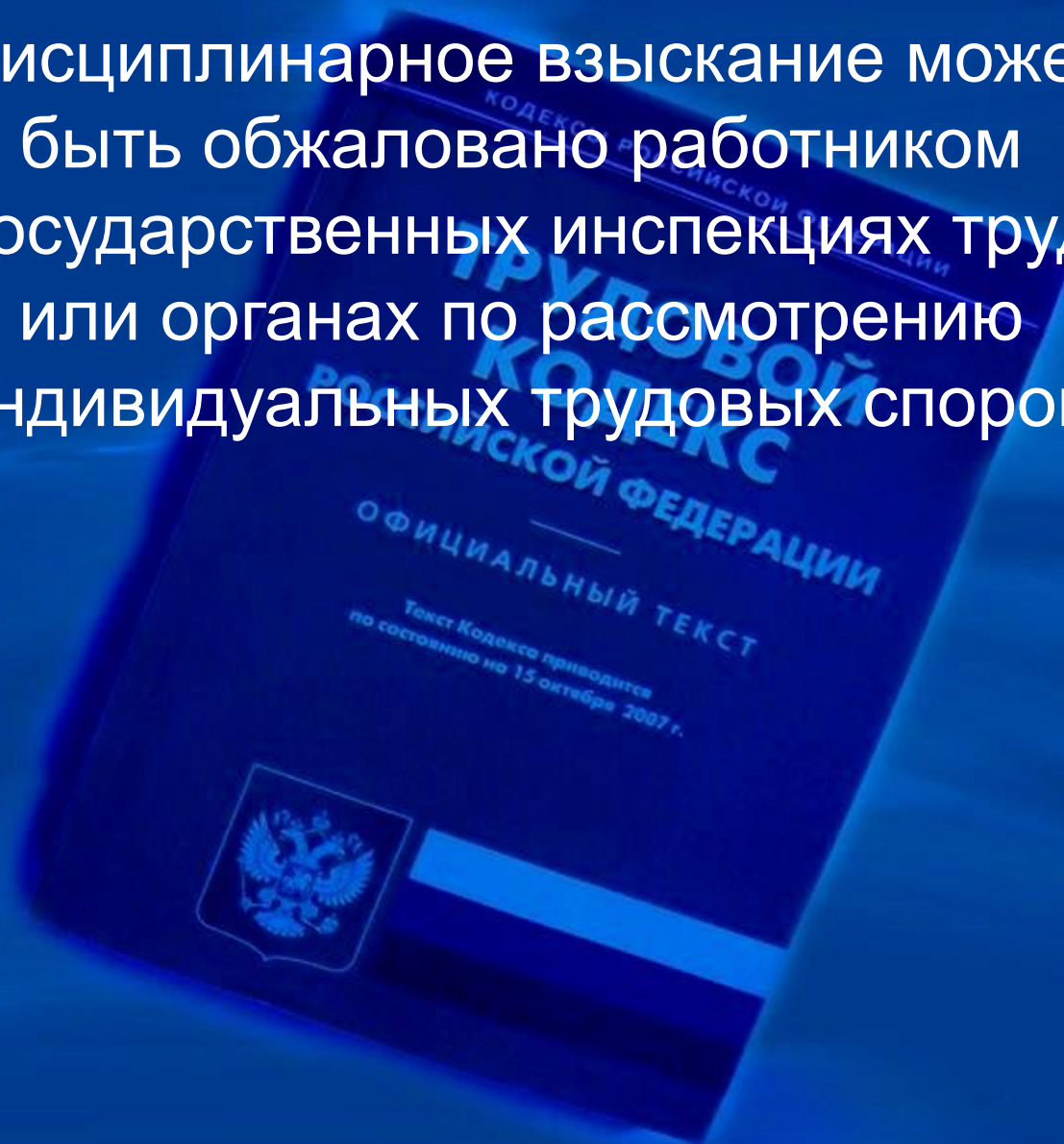


- Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку **в течение трёх рабочих дней** со дня его издания.

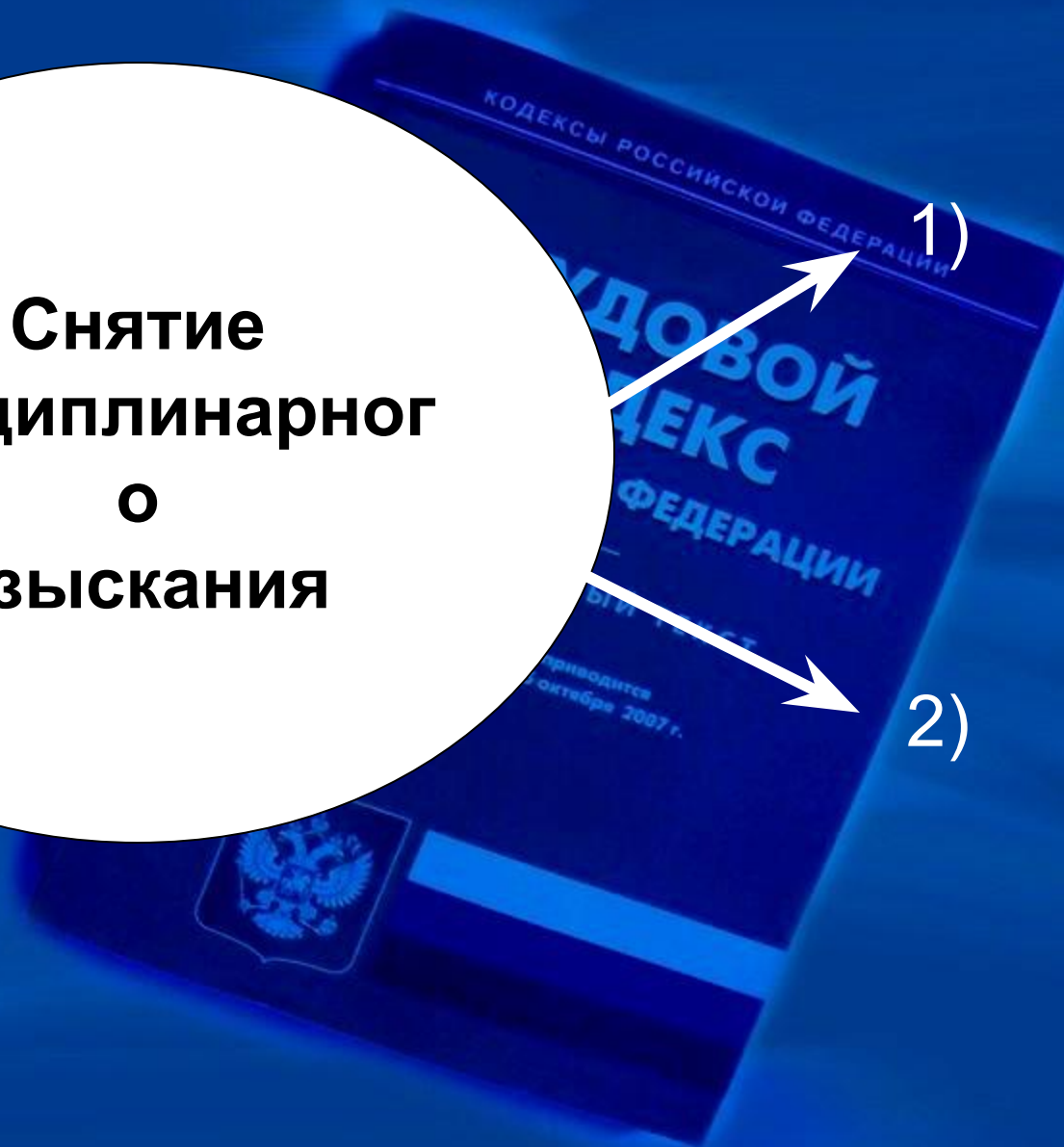
В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт



- Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственных инспекциях труда или органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров



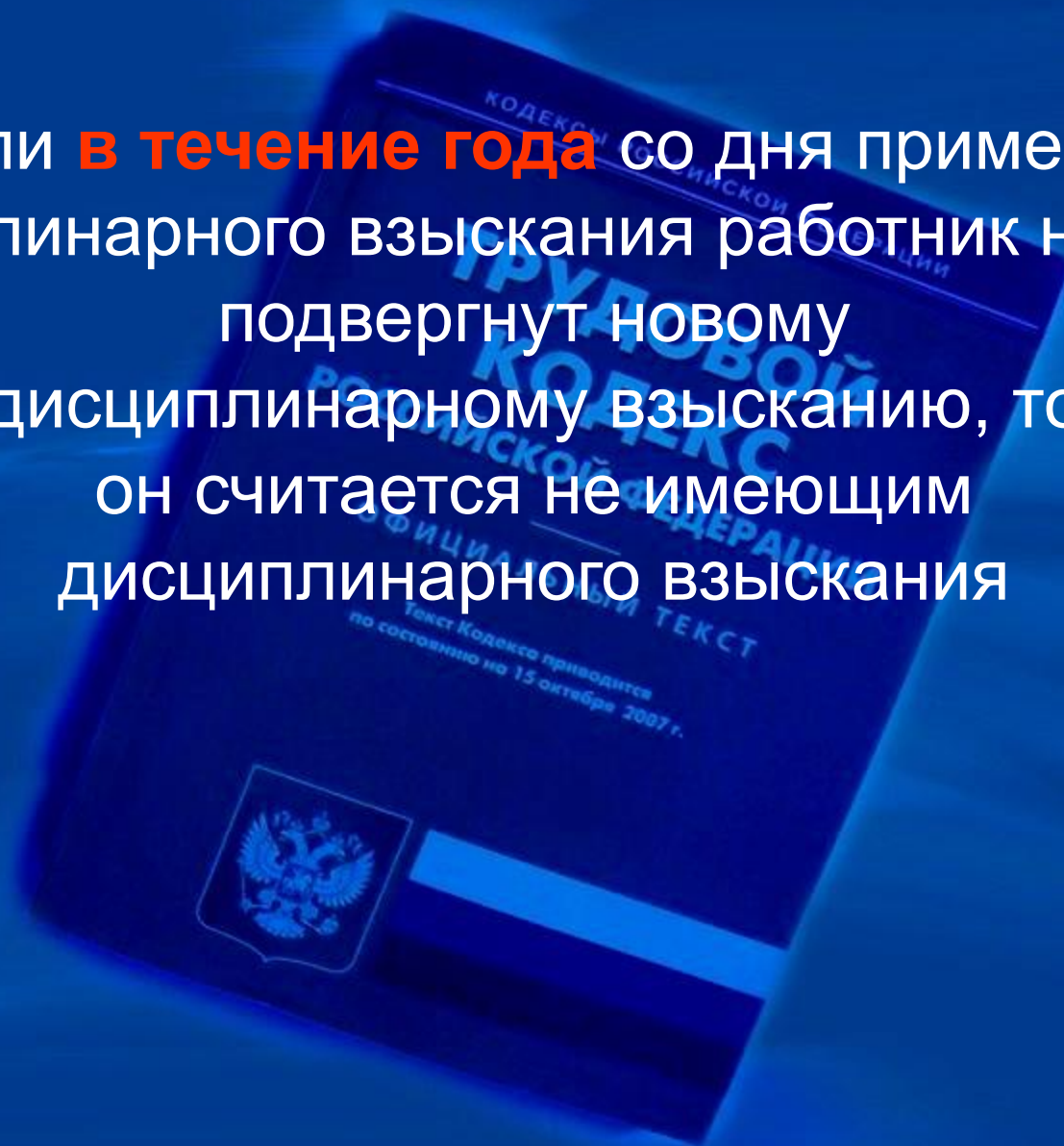
**Снятие  
дисциплинарног  
о  
взыскания**



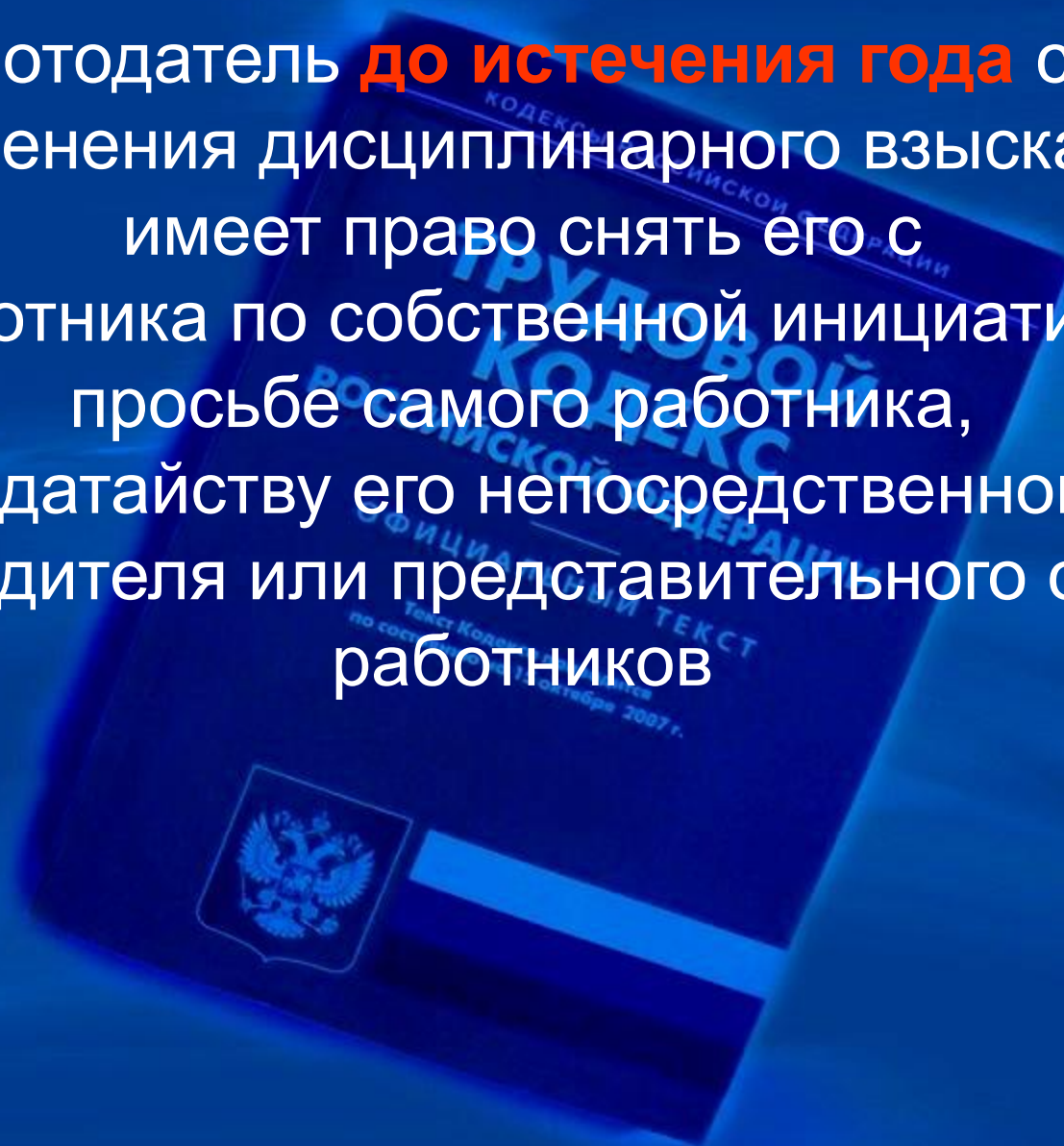
1)

2)

1) Если **в течение года** со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания



2) Работодатель **до истечения года** со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников

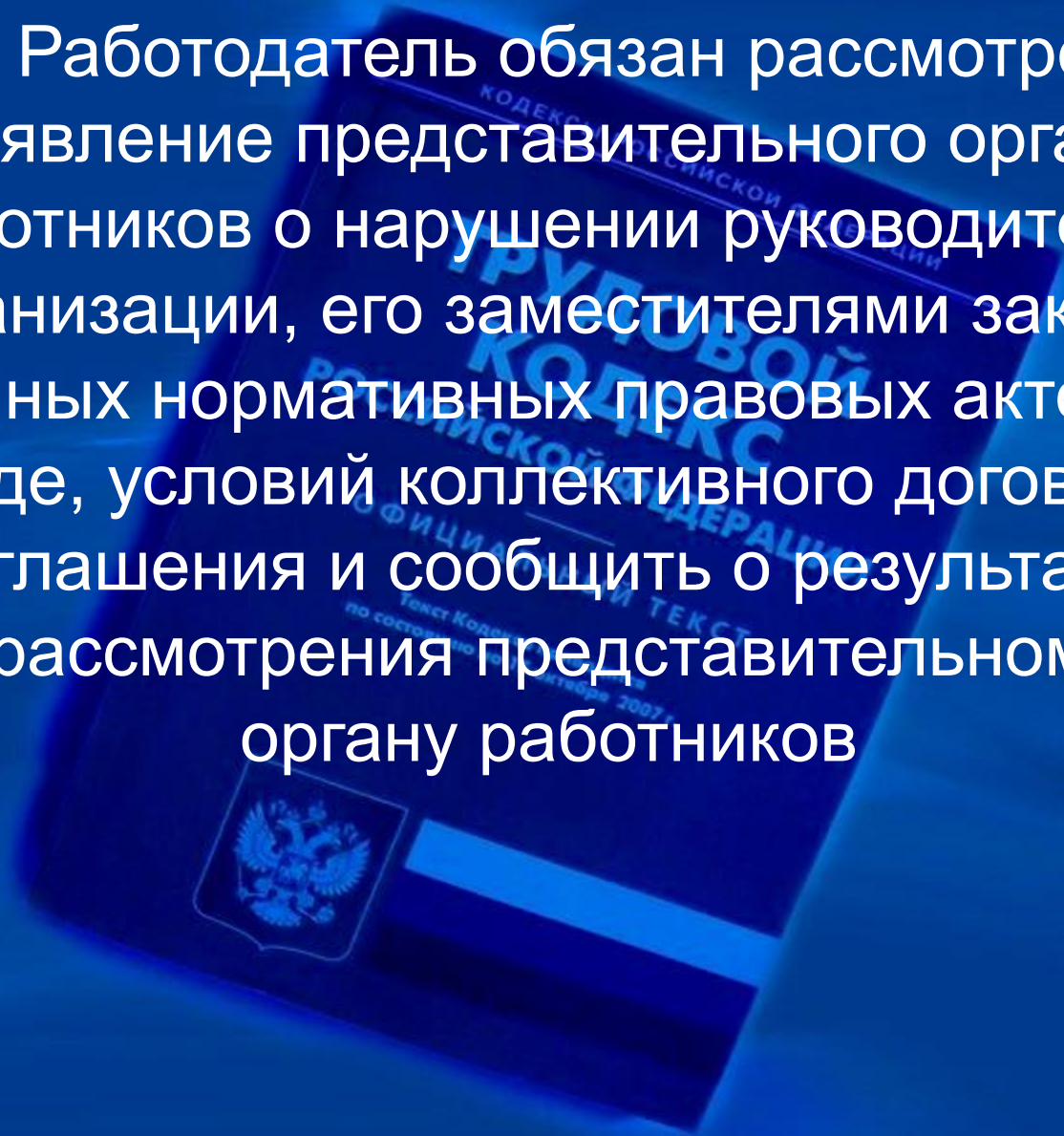


**Привлечение к  
дисциплинарной  
ответственности  
руководителя  
организации, его  
заместителей по  
требованию  
представительного  
органа работников**

1)

2)

1) Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников





2) В случае, если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения

