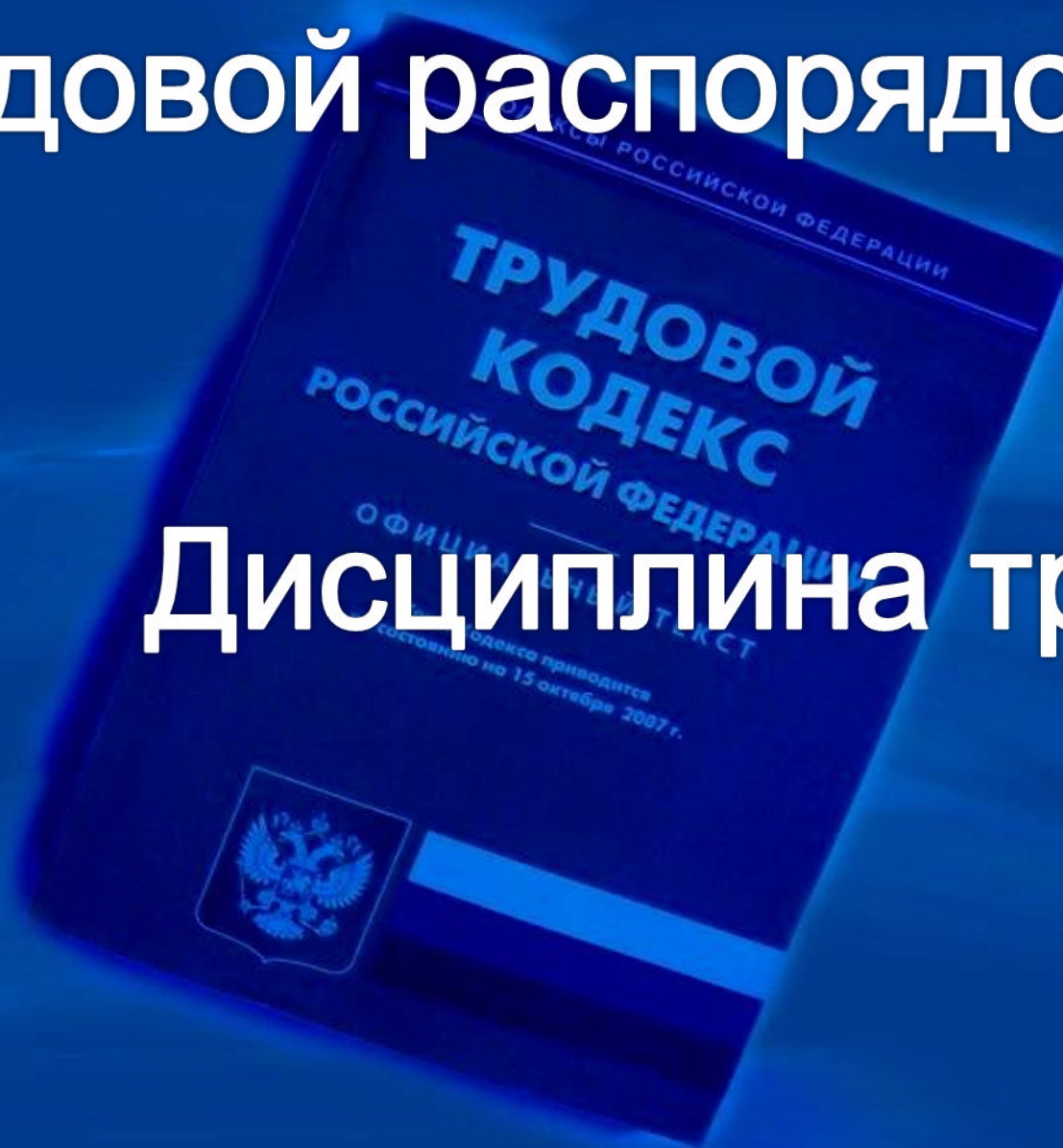
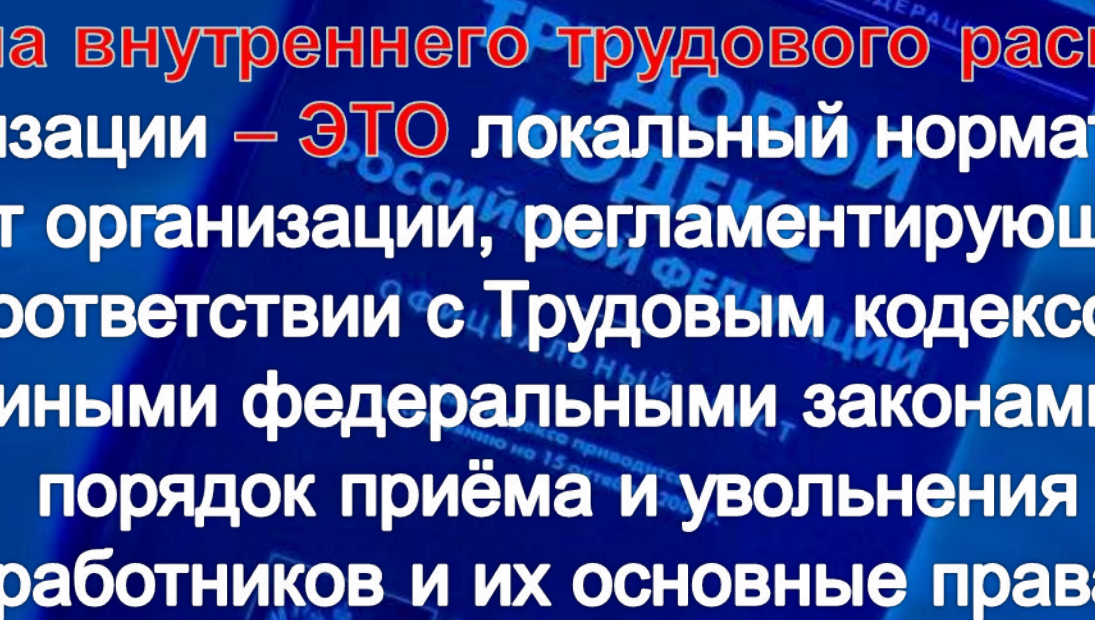


# Трудовой распорядок

## Дисциплина труда

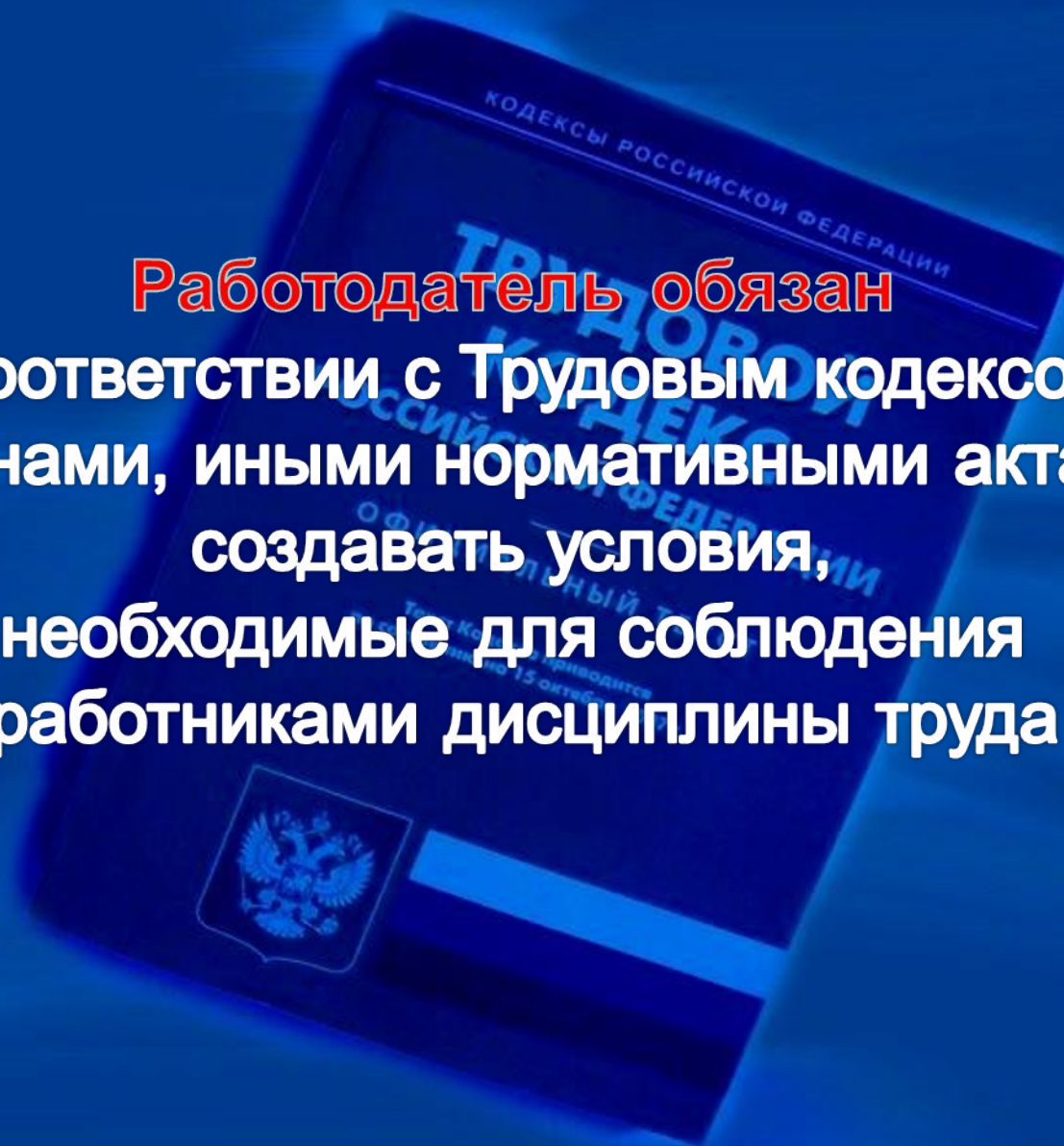




**Правила внутреннего трудового распорядка организации – ЭТО локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами порядок приёма и увольнения работников и их основные права.**

**Работодатель обязан**

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



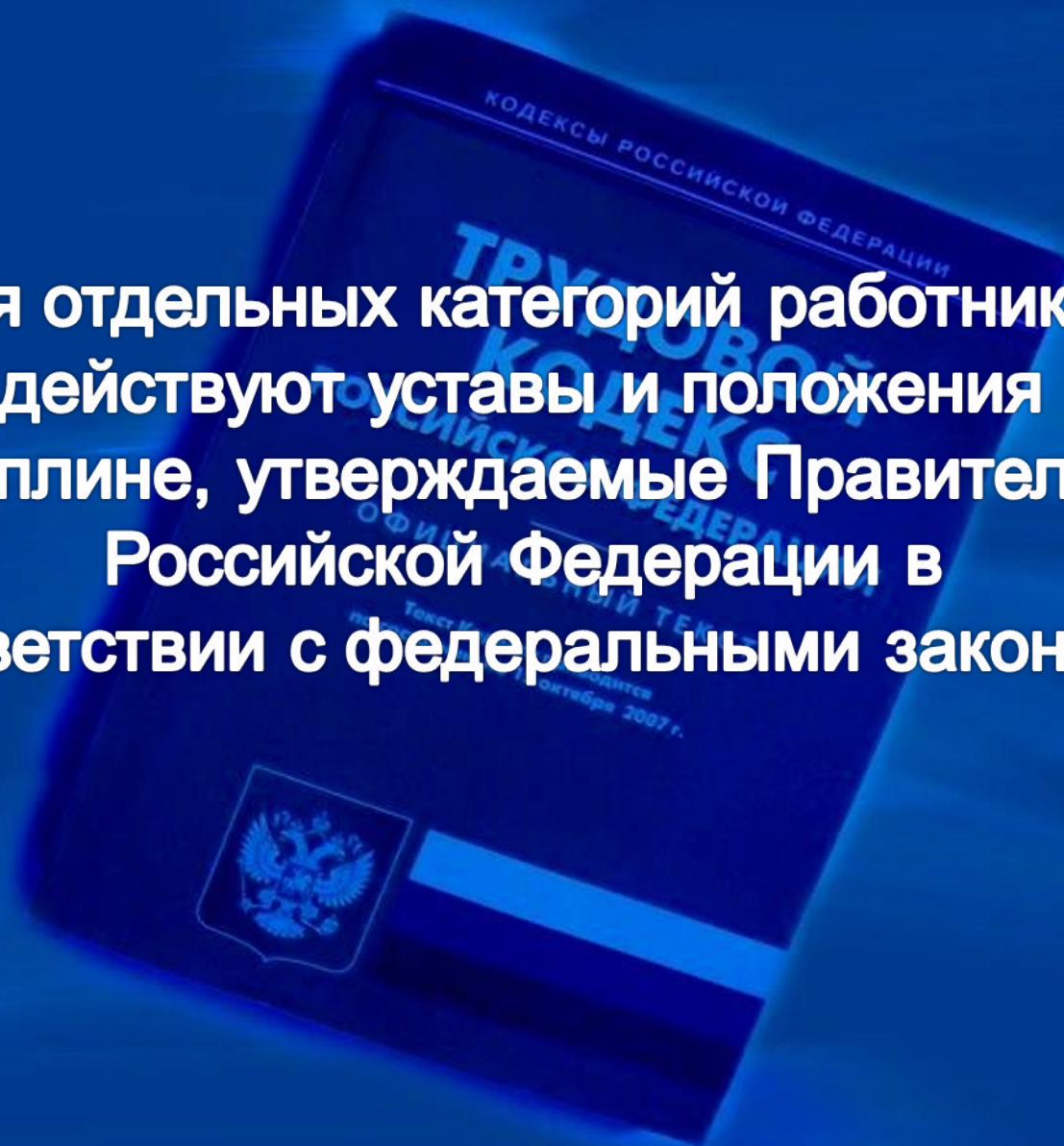


# Дисциплина труда – ЭТО

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



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



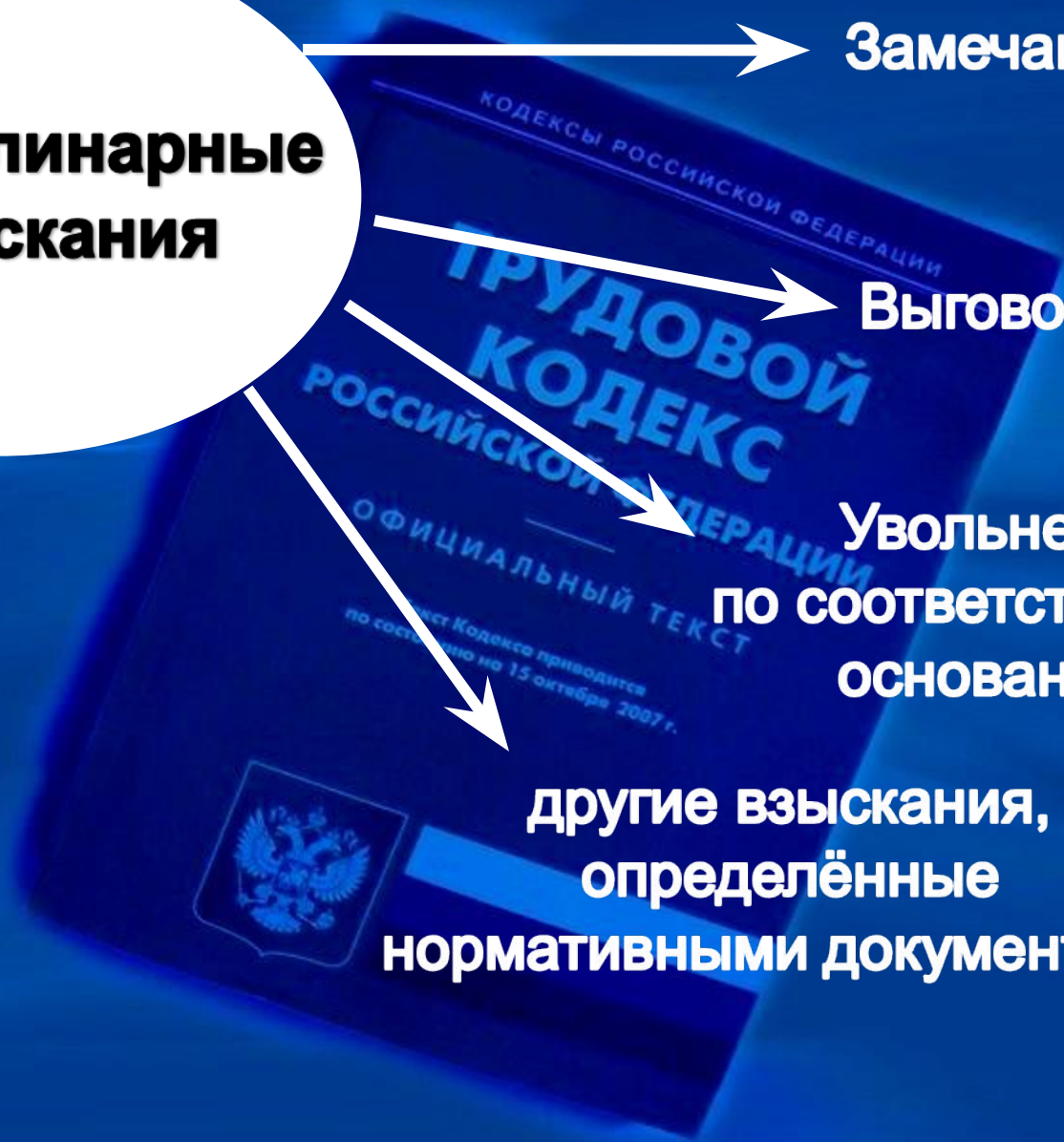
**Дисциплинарные  
взыскания**

**Замечание**

**Выговор**

**Увольнение  
по соответствующим  
основаниям**

**другие взыскания,  
определённые  
нормативными документами**

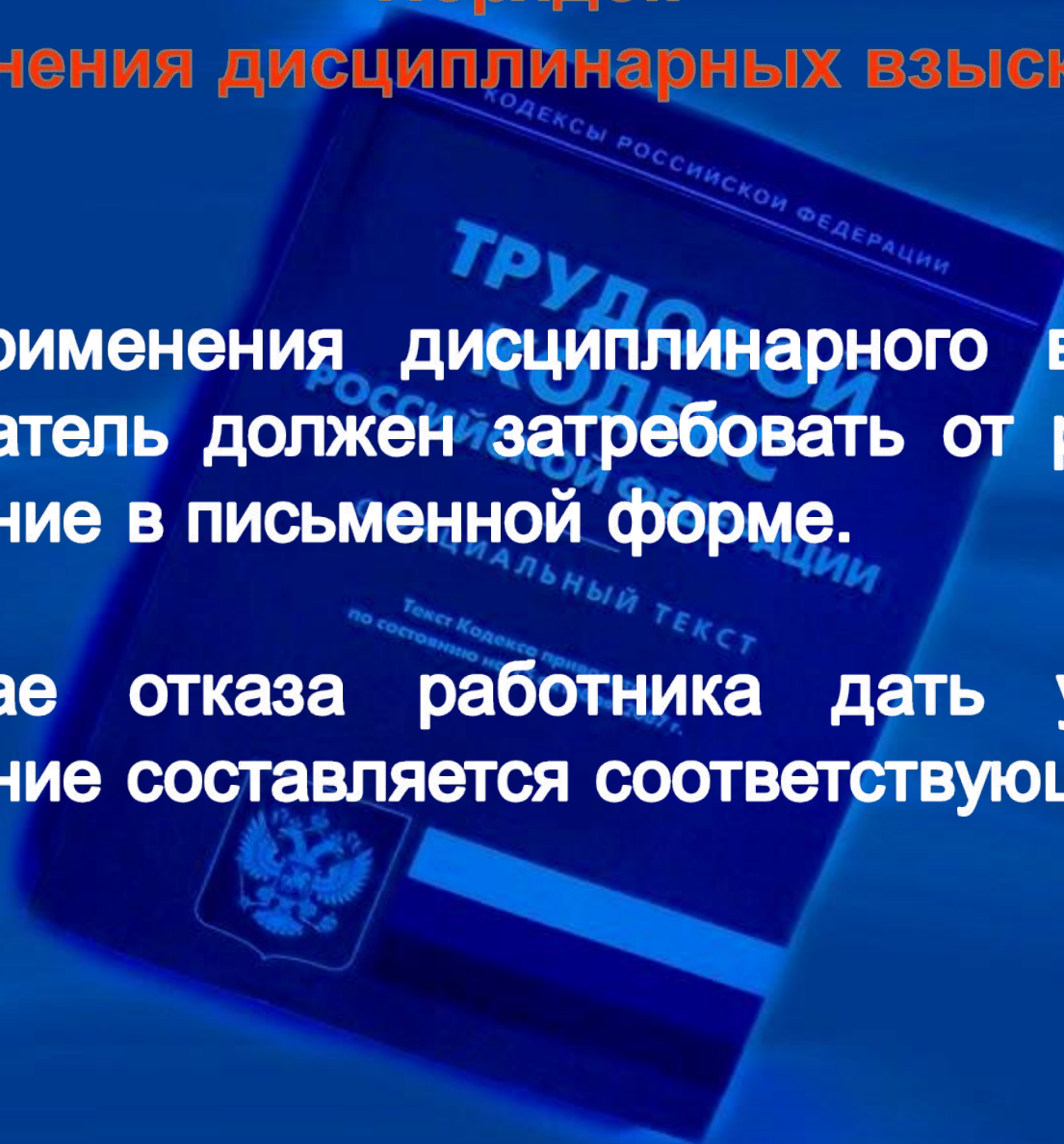




## Порядок применения дисциплинарных взысканий:

- 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



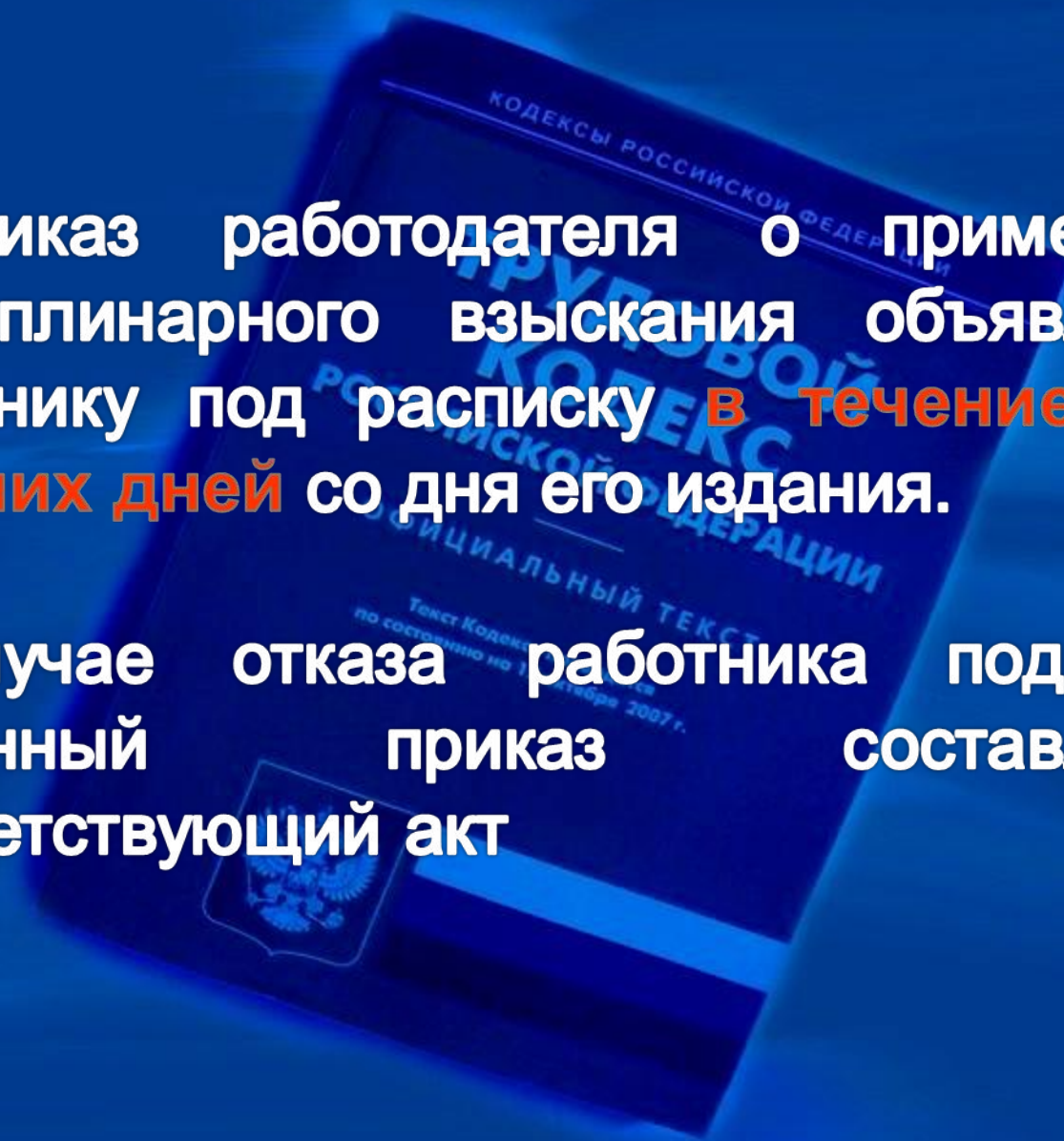


- Дисциплинарное взыскание **не** может быть применено **позднее 6 месяцев** со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — **позднее двух лет** со дня его совершения.

В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу

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



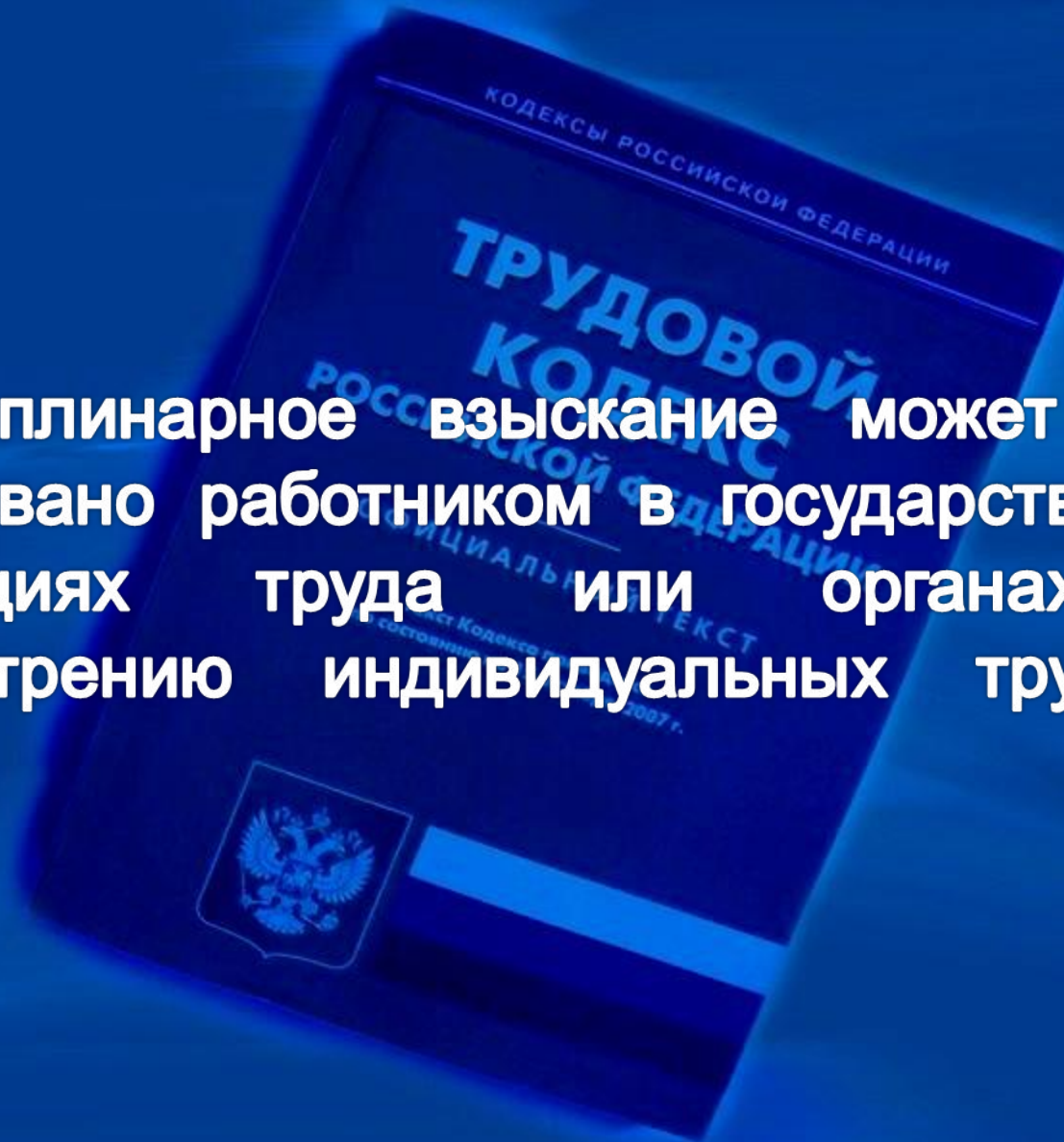
The background features a blue-tinted image of a book titled 'КОДЕКСЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ' (Codes of the Russian Federation). The cover also displays 'ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ' (Labor Code of the Russian Federation) and 'ОФИЦИАЛЬНЫЙ ТЕКСТ' (Official Text). At the bottom, it says 'Текст Кодекса по состоянию на 1 октября 2007 г.' (Text of the Code as of October 1, 2007). The Russian coat of arms is visible at the bottom left of the book cover.

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

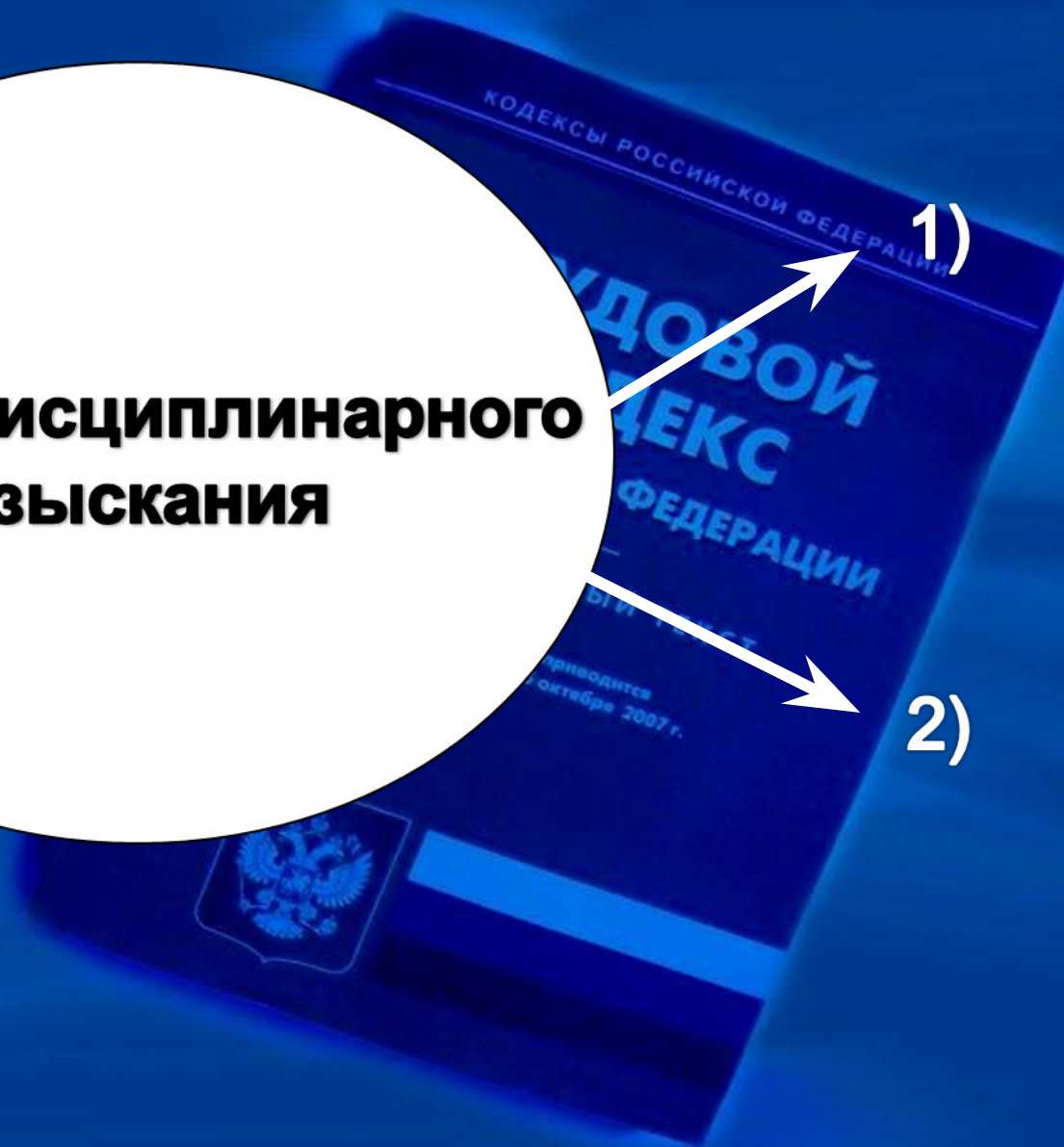
В случае отказа работника подписать указанный приказ **составляется соответствующий акт**



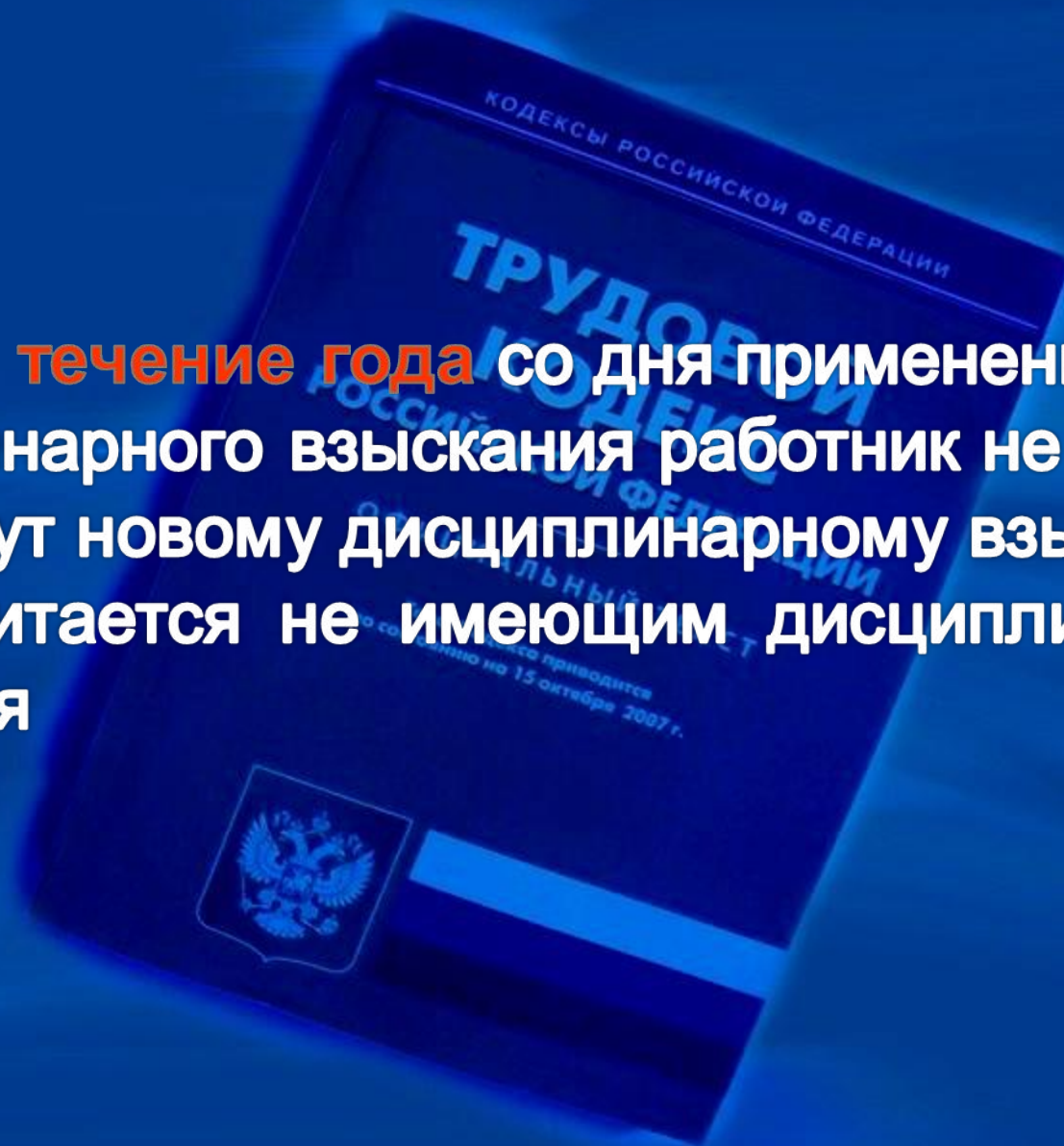
- Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственных инспекциях труда или органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров



**Снятие дисциплинарного  
взыскания**



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

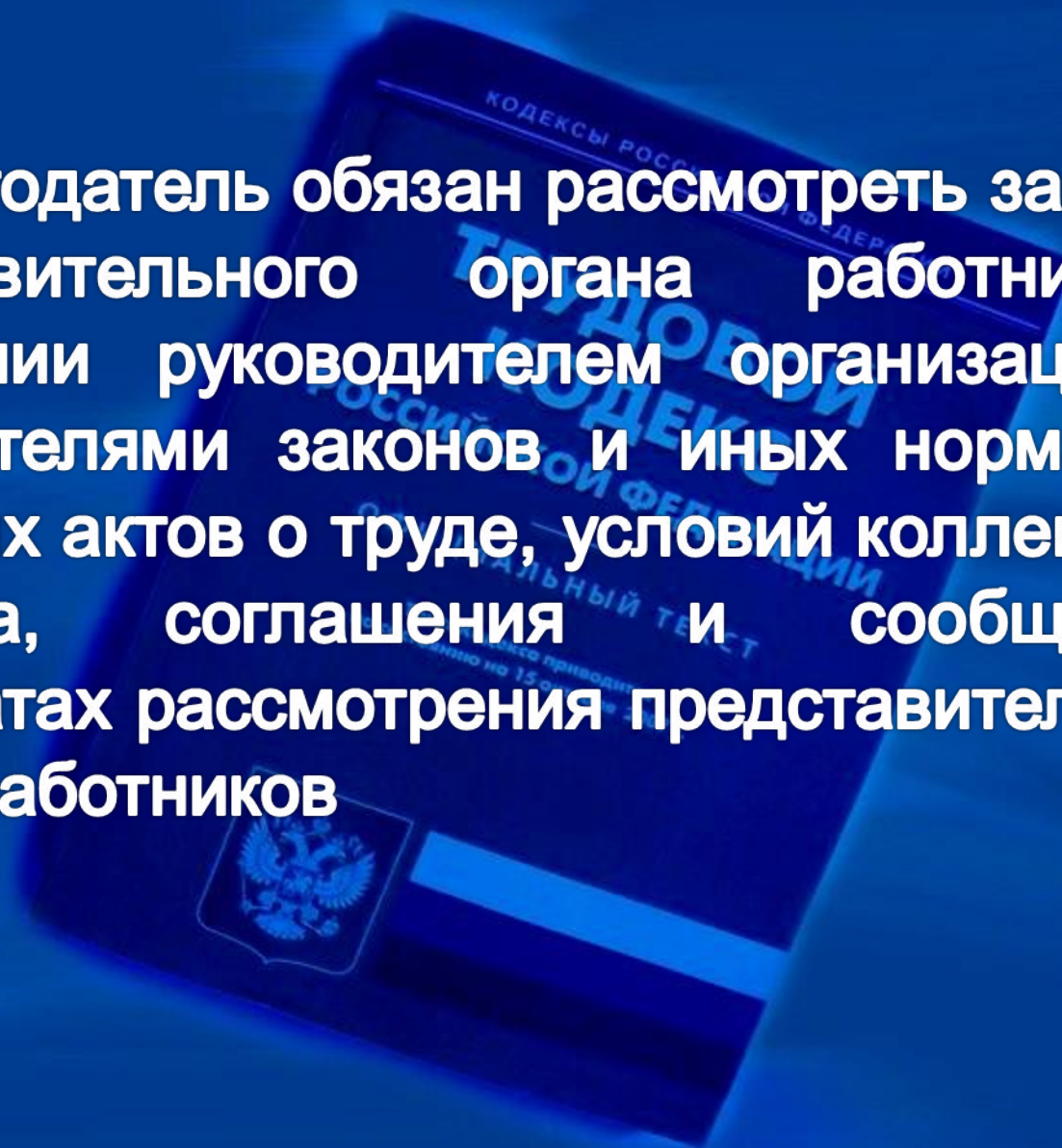


**Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей по требованию представительного органа работников**

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

