

# ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

## РАБОТНИК ОБЯЗАН (ст. 21 Трудового Кодекса РФ):

- соблюдать трудовую дисциплину;
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

**Дисциплина труда** – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 189 Трудового Кодекса РФ).

## РАБОТОДАТЕЛЬ ИМЕЕТ ПРАВО (ст. 22 Трудового Кодекса РФ)

- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности

### ВИДЫ ПООЩРЕНИЙ

- ✓ объявление благодарности;
- ✓ выдача премии;
- ✓ награждение почетной грамотой;
- ✓ представление к званию лучшего по профессии.

\* Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам (ст. 191 Трудового Кодекса РФ).

### ВИДЫ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ

- ✓ замечание;
- ✓ выговор;
- ✓ увольнение по соответствующим основаниям.

\* Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ст. 192 Трудового Кодекса РФ).

## ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ (ст. 193 ТК РФ)

Не позднее 1 месяца со дня обнаружения нарушения

Не позднее 6 месяцев со дня совершения нарушения

Не позднее 2 лет по результатам ревизии проверки ФХД или аудиторской проверки

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

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.