


образец приказа о наказании за прогул



Загрузок: 2867 Скорость: 1.43 Мб/с

СКАЧАТЬ

Рейтинг: ★★★★★
Автор: Clopper

Безопасно! Вирусов нет

В ❤️ 196 Нравится 100 Твитнуть +1 50 95

 161 комментариев В



Саша
Благодарочка за все!
1 минуту назад



Ангелина
Побольше бы таких сайтов.
1 минуту назад



Гриша
Первый раз тут, скорость загрузки радует, наличие файлов тоже!
1 минуту назад



Марина
Всем советую, качает быстро.
1 минуту назад



Леша
не поверил глазам, есть все. спасибо!
1 минуту назад



Оксана
Глупости говорят, что незаменимых не бывает, без этого сайта я бы пропала.
1 минуту назад

Сотруднику приказ о дисциплинарном взыскании выдается с целью привлечения его к ответственности за неправильные поступки (действия). К составлению такого документа руководство прибегает в случае, когда работник совершил противозаконные действия или не надлежащим образом выполнил трудовые обязательства, возложенные на него, или нарушил правила внутреннего распорядка организации. Дисциплинарная ответственность в трудовых отношениях – это меры наказания, которые применяются работодателем за совершение дисциплинарного проступка работником. Основанием ее применения является дисциплинарный проступок, понятие которого дано в статье 192 Трудового кодекса РФ. Дисциплинарный проступок — неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Рассмотрим такое дисциплинарное взыскание, как выговор. Приказ о дисциплинарном взыскании подготавливается на основании письменных объяснений работника, рассмотренных руководителем соответствующего структурного подразделения. Результаты рассмотрения могут быть отражены в докладной записке или резолюции на объяснительной работника. Если нарушитель трудовой дисциплины отказывается от предоставления письменных объяснений, составляется соответствующий акт. **ПОЛЬЗУЙТЕСЬ ПОИСКОМ НА ФОРУМЕ!** Уважаемые форумчане, перед созданием тем, пользуйтесь, пожалуйста, поиском. На большинство вопросов ответы уже даны. Пожалуйста, будьте вежливы. Наш с Вами форум - для приятного профессионального общения, сотрудничества и взаимопомощи. "Давайте жить дружно!" (с). Для форумчан, имеющих статусы "V.I.P" и "Заслуженный", действуют оптовые цены на нашу книжную продукцию. Спасибо за активное участие в жизни форума и помощь кадровикам. Увольнение за прогул —самая строгая мера дисциплинарного воздействия, допускаемая за отсутствие сотрудника на работе в течение длительного времени. Понятие прогула, процедура увольнения, признаки ее неправомерности и возможность применения альтернативного взыскания описаны в настоящей статье. Что считается прогулом: прогул по ТК РФ Статья ТК ... Рабочий процесс требует соблюдения дисциплины, но, к сожалению, это требование не всегда соблюдается работниками. Виды дисциплинарных наказаний и порядок их применения оговариваются в Трудовом Кодексе РФ. За нарушения работника можно наказать замечанием, выговором или увольнением. Каждое наказание должно быть оформлено соответствующим приказом. Соблюдение трудовой дисциплины обусловлено необходимостью правильной организации труда работников, создания условий высокой производительности труда, профилактики аварий, техногенных катастроф. В 80% случаев в качестве причин на первый план выходит «человеческий фактор», отрицательное воздействие которого можно и нужно снизить укреплением дисциплины труда. Образец приказа о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде выговора, замечания или строгого выговора. Приказ №__ л/с город _____ "___" _____ 20__ года **ОБ ОБЪЯВЛЕНИИ**
_____ **ВЫГОВОРА** В связи с неисполнением (ненадлежащим исполнением)
_____ должность, Ф. И. О. _____ трудовых обязанностей, возложенных на него (нее) трудовым договором №__ от "___" _____ 20__ года и должностной инструкцией от "___" _____ 20__ года ... Одним из грубых нарушений трудовой дисциплины является прогул. Трудовым законодательством за нарушение трудовой дисциплины работодателю разрешено принимать в отношении работника меры дисциплинарной ответственности. Более того, ч. 1 ст. 81 ТК РФ установлено, что одним из оснований для увольнения по инициативе работодателя является совершение работником прогула. Что понимается под прогулом? Как доказать отсутствие сотрудника на работе? Привлечение работников к дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарных проступков согласно статье 22 Трудового кодекса РФ является правом , а не обязанностью работодателя, следовательно, он свободен воспользоваться или не воспользоваться им. Однако, используя предоставленное ему право, работодатель должен руководствоваться нормами, установленными Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.