



бланк приказа о наказании работника










Загрузок: 2867 Скорость: 1.43 Мб/с

СКАЧАТЬ

Рейтинг: ★★★★★
Автор: Clopper

Безопасно! Вирусов нет 

  196  Нравится 100  Твитнуть   50  95

 161 комментариев 



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

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. Составляется руководителем структурного подразделения после рассмотрения письменных объяснений работника. По итогам рассмотрения на докладной записке или объяснительной ставится соответствующая резолюция. При отказе работника, нарушившего трудовую дисциплину, от объяснений своих действий составляется акт. В сложных и неоднозначных ситуациях, например, при несчастных случаях, собирается специальная комиссия и проводится внутреннее расследование. Приказ о дисциплинарном взыскании (привлечении к дисциплинарной ответственности) составляется на основе докладной записки руководителя. В разделе представлены образец приказа и рекомендации по составлению приказа о дисциплинарном взыскании. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности регламентируется ст.193 ТК РФ. Издание приказа о дисциплинарном взыскании - важный этап оформления процедуры привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Статистика показывает, что подавляющее большинство чрезвычайных ситуаций, приводящих к срывам работ, авариям или даже катастрофам происходит именно по причине тех или иных нарушений дисциплины сотрудниками. Основой дисциплинарной практики руководства должны являться меры поощрения и убеждения. Однако, к сожалению, нередко приходится прибегать и к взысканиям. Для того, чтобы оформить приказ о дисциплинарном взыскании, сначала руководителю необходимо получить письменные объяснения работника и рассмотреть их. Итог рассмотрения отражается в докладной записке или резолюции, наложенной на объяснительную. Сотрудник может отказаться от предоставления письменного объяснения. В таком случае руководитель составляет соответствующий акт. Пример бланка приказа о наказании <1> ----- | Код | +-----+ Форма по ОКУД | - | +-----+

_____ по ОКПО || наименование
 организации ----- | Номер | Дата | | документа|составления| +-----+-----+
 ПРИКАЗ -----+----- (распоряжение) о наказании (привлечении к дисциплинарной
 ответственности)... 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 противоправные действия
 или не надлежащим образом выполнил трудовые обязательства, возложенные на него, или нарушил
 правила внутреннего распорядка организации. П Р И К А З № _____ " _____ "
 2013 г. г. Москва О наложении дисциплинарного взыскания В связи с ненадлежащим исполнением
 работником Ф. И. О., своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором № от
 и должностной инструкцией, выразившимся в _____, руководствуясь ст. 192,
 193 Трудового кодекса РФ, ПРИКАЗЫВАЮ: 1. Работнику Ф.И.О. объявить выговор. Проступки,
 связанные с фактом невыполнения или ненадлежащего выполнения возложенных на работника
 должностных обязанностей, носящие виновный и противоправный характер, влекут за собой
 дисциплинарные взыскания, определенные Трудовым Кодексом РФ. После рассмотрения
 обстоятельств возникшего дисциплинарного нарушения, в том числе объяснительной записки,
 представленной со стороны провинившегося работника, выносится окончательное решение
 работодателя. Приказ о дисциплинарном взыскании основывается на письменных объяснениях
 работника, которые рассматриваются руководителем определенного структурного подразделения.
 Результаты данного рассмотрения, в основном, отражаются в резолюции или докладной записке на
 соответствующей объяснительной записке работника. В том случае, если дисциплинарный
 нарушитель отказался предоставить характерные письменные объяснения, то возникает
 необходимость составления соответствующего акта.