**Дисциплинарное взыскание**

Статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что за совершение работником дисциплинарного проступка работодатель вправе применить к нему дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарным проступком является виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, выразившееся в нарушении трудового законодательства, положений трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции или локальных нормативных актов работодателя, непосредственно связанных с деятельностью работника.

В соответствии с ч. 1 ст. 194 Трудового кодекса Российской Федерации если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Если сотрудник в течение года совершает новый проступок, за который к нему применяют новое взыскание, то срок на снятие взыскания начинает течь заново.

Также следует отметить, что согласно положениями ст. 194 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Досрочное снятие дисциплинарного взыскания оформляется соответствующим приказом.