

\_\_\_\_\_ (должность, наименование работодателя)

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

от \_\_\_\_\_ (наименование должности, Ф.И.О.)

телефон: \_\_\_\_\_, факс: \_\_\_\_\_

адрес электронной почты: \_\_\_\_\_

**ДОКЛАДНАЯ ЗАПИСКА <1>**  
о неисполнении работником трудовых обязанностей

Довожу до Вашего сведения, что работник \_\_\_\_\_ (должность, Ф.И.О.)

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ г. не исполнил следующую работу: \_\_\_\_\_, (указать неисполнение трудовых обязанностей)

входящую в его должностные обязанности согласно должностной инструкции от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ г. N \_\_\_\_.

С учетом изложенного прошу Вас рассмотреть вопрос о применении дисциплинарного взыскания в форме \_\_\_\_\_.

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

-----  
<1> В соответствии с п. 5 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

В соответствии со ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.