

Занятие школы правовых знаний по теме «Дисциплинарная ответственность работника»

Цель:

- способствовать росту правовых знаний членов профсоюза;
- научиться защищать свои социально-трудовые права и профессиональные интересы;
- продолжить ознакомление с действующим трудовым законодательством, локальными актами учреждения, должностными обязанностями;
- способствовать укреплению трудовой дисциплины в учреждениях.

Материалы:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ);
- Устав образовательного учреждения;
- правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения;
- примерный трудовой договор с работником, должностные инструкции.

Методы работы:

- работа в группах: беседа, мозговой штурм, круглый стол;
- проектная работа (разработка рекомендаций о внесении изменений и дополнений в локальные нормативные акты учреждения);
- индивидуальные консультации.

Вступительное слово руководителя школы правовых знаний, которому в качестве модератора необходимо организовать участников занятия на толкование понятия «ответственность», дать возможность участникам кружка самим объяснить понимание этого термина и подвести их к выводу: ответственность — это субъективная обязанность отвечать за поступки и действия, а также их последствия.

Существуют разные виды ответственности, предусмотренные ТК РФ.

- Дисциплинарная — за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых функций и обязанностей (ст. 192-195 ТК РФ).
- Материальная — за прямой действительный ущерб, причиненный учреждению либо работнику, и состоит в обязательстве возместить

причиненный ущерб в полном размере.

- Гражданско-правовая — за вред, причиненный лицу (лицом), не являющемуся (не являющимся) стороной трудовых отношений.

Гражданско-правовая ответственность является имущественной и носит компенсационный характер. Например, возмещение морального вреда.

- Административная — за проступки, предусмотренные Кодексом об административных правонарушениях РФ (КоАП). Заключается в применении к конкретным виновным лицам мер административного

взыскания в виде штрафа (ст. 5.27-5.34 КоАП РФ).

Уголовная — устанавливается в наиболее серьезных случаях нарушения законодательства о труде и несоблюдения прав граждан в сфере труда (ст.143, 145, 145.1 Уголовного кодекса РФ), а именно: необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины, нарушение правил техники безопасности, если это повлекло по неосторожности причинение вреда здоровью человека, невыплата свыше двух месяцев заработной платы.

В ходе беседы предлагается подвести участников занятия к выводу о том, что для работников образовательного учреждения наиболее распространена и вероятна в качестве возможного наказания дисциплинарная ответственность. Рекомендуем повести разговор о том, что такое дисциплина труда, для чего она нужна, к чему может привести то или иное нарушение.

Итог. При заключении трудового договора работник обязуется соблюдать трудовую дисциплину, а, как известно, дисциплина труда может достигаться различными методами – убеждением, поощрением (так называемые позитивные методы) и методом принуждения — привлечением к дисциплинарной ответственности.

Дисциплинарная ответственность — это наступление неблагоприятных последствий для нарушителей установленных в организации правил поведения, неисполнение или ненадлежащее исполнение работниками своих трудовых функций и обязанностей.

Чем серьезней нарушение, тем, соответственно, и тяжелей ответственность.

Обязательным основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности в каждом конкретном случае служит дисциплинарный проступок, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Чтобы определять границу своей ответственности, работник должен четко знать свои обязанности.

Обязанности работника перечислены в ст. 21

ТК РФ (общие для всех работников), в локальных нормативных актах учреждения, в трудовом договоре работника, а также в должностной инструкции, если она имеется.

Беседа.

Вопросы для обсуждения.

Чем определяется круг обязанностей работника? Может ли работодатель в трудовом договоре или должностной инструкции прописать любые обязанности?

Итог беседы

. Работодатель не может включить в трудовой договор или

должностную инструкцию работника образования любую обязанность.

Обязанности работника, прописанные в этих ЛНА, должны квалификационным характеристикам по должностям работников образования (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», зарегистрированный в Министерстве юстиции Российской Федерации 6 октября 2010 г., регистрационный № 18638).

Кроме того, обязанности работника определяются нормами ТК РФ, другими локальными нормативными актами учреждения принятыми в установленном законодательством порядке.

Если на работника возложены дополнительные обязанности, их выполнение должно дополнительно оплачиваться. Оплату обязанностей, не квалификационными характеристиками, определяет само, исходя из размера тех средств, которые отпущены ему на оплату труда, в соответствии с ЛНА ОУ.

Аналитическая работа.

Участники занятия могут сравнить свои трудовые договоры и должностные обязанности с квалификационными характеристиками. Текст характеристик можно взять здесь:

<http://www.rg.ru/2010/10/20/teacher-dok.html>

Делается вывод.

Работодателю запрещается требовать от работника выполнение обязанностей, не обусловленных трудовым договором (должностной инструкцией), и, соответственно, за их невыполнение подвергать работника дисциплинарному взысканию (ст. 60 ТК РФ).

Работа в группе по принципу мозгового штурма: назвать примеры нарушений трудовой дисциплины, записать на доске.

Итог. К основным нарушениям трудовой дисциплины в учреждениях образования относятся: опоздание,

- преждевременный уход с работы;
- отсутствие на рабочем месте в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности либо отсутствия без уважительных причин на рабочем месте более 4 часов подряд в течение рабочего дня (смены);

•отказ или уклонение без уважительной причины от выполнения трудовых обязанностей;

отказ или уклонение без уважительной причины от прохождения медицинского осмотра (обследования);

невыполнение законных указаний (заданий) руководства;

появление на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения;

дополнительно для педагогического работника — совершение аморального проступка.

Вопросы для обсуждения.

Какие действия педагогического работника могут считаться аморальными? Имеет ли значение, где совершен аморальный проступок: по месту работы или в быту?

Вывод. Аморальный проступок — это действие или действия, которые нарушают нормы морали и нравственности, противоречат общепринятым представлениям о разумном и достойном поведении. Аморальными проступками признаются как незаконные действия (воровство, насилие, оскорбление, хулиганство), так и просто порицаемые обществом (например, чрезмерное употребление спиртных напитков, грубость по отношению к другим, недостойное поведение в быту и др.).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы (соответственно по пункту 8 части первой статьи 81 ТК РФ) при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного статьей 193 ТК РФ.

Если же аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то трудовой договор также может быть расторгнут с ним по пункту 8 части первой статьи 81 ТК РФ, но не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (часть пятая статьи 81 ТК РФ).

Судебная практика показывает, что по этому основанию происходит увольнение педагогического работника независимо от того, где совершен аморальный проступок: по месту работы или в быту.

Вопросы для обсуждения.

Вы где-нибудь встречали перечень аморальных проступков? Как их толковать и когда применять? Что считать аморальным проступком? Ведь для одних одна норма поведения может оказаться аморальной, а для других — обыденным делом или нормой культуры.

Правы ли те, кто инициирует создание различных моральных, нравственных кодексов? Нужен ли такой в коллективе? Что бы мы туда записали? Насколько это законно?

Дать возможность участникам высказаться.

Итогом могут быть предложения обсудить эти вопросы на педсовете, производственном совещании, т.е. в коллективе.

Вопросы для обсуждения.

Во всех ли случаях нарушение трудовой дисциплины вызвано действиями работника?

Вывод.

Нарушение трудовой дисциплины нередко вызывается не действиями работника, но и объективными причинами: болезнью работника либо его родственников (как зафиксированное документами, так и незафиксированное), плохой работой транспорта, нарушением руководством организации законодательства о труде и другими обстоятельствами, свидетельствующими в пользу работника и др.

Эти обстоятельства должны быть изложены в объяснительной записке работника и учтены работодателем. В таких случаях нет оснований для наказания.

Кроме того, не будут считаться противоправными следующие действия работника:

- отказ работника от перевода на другую работу, которая противопоказана ему по состоянию здоровья;
- отказ работника выполнить распоряжение работодателя о его отзыве из отпуска;
- приостановка работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, если об этой приостановке работник письменно предупредил работодателя.

Работники, совершившие дисциплинарные проступки, формально подпадающие под признаки дисциплинарного правонарушения, которые являются малозначительными, также не должны привлекаться к ответственности. Например, отсутствие на рабочем месте библиотекаря в течение нескольких минут можно посчитать малозначительным проступком, но отсутствие учителя начальных классов — совсем наоборот.

В этой части занятия ШПЗ советуем определить, какие нарушения трудовой дисциплины могут быть признаны малозначительными, составить их перечень.

Целесообразно поставить перед участниками кружка вопрос о необходимости (возможности) внесения понятия «малозначительное нарушение трудовой дисциплины» в ЛНА учреждения (КД, ПВТР), составить перечень таких нарушений, внести предложение на обсуждение коллектива учреждения.

Беседа.

Мы подошли к понятию «взыскание». Что такое взыскание?

Предоставить возможность участникам кружка самим объяснить это понятие.

Вывод.

Дисциплинарное взыскание — это мера ответственности работника за совершение дисциплинарного правонарушения, применяемая в целях предупреждения и пресечения нарушений трудового законодательства.

Продолжение беседы.

Какие виды взысканий известны участникам ШПЗ? Перечисляются и

записываются на доске дисциплинарные взыскания, названные участниками занятия. Рекомендуем записать всё, что они называют.

Затем анализируется ст. 192 ТК РФ, которая дает общий и исчерпывающий перечень дисциплинарных взысканий:

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

Все ненужные виды стираются с доски, остаются только эти.

Продолжение беседы.

А как в вашем коллективе — не употребляются ли иные виды взысканий? Если применяются иные, например, строгий выговор, то такое взыскание незаконно.

Вопрос для обсуждения.

Кто имеет право налагать взыскание и определять меру взыскания?

Вывод. Право налагать на работника дисциплинарное взыскание принадлежит работодателю либо иному лицу, если это предусмотрено уставом учреждения, либо лицу, специально уполномоченному работодателем. Дисциплинарное взыскание в виде увольнения может налагаться лишь тем лицом, которому предоставлено право приема на работу и увольнения, то есть руководителю учреждения.

Рекомендуем посмотреть, на кого возложены эти обязанности в вашем учреждении, в ЛНА. Выдерживается ли эта норма?

Вопрос для обсуждения.

Кому принадлежит право выбора вида дисциплинарного взыскания?

Вывод. Право выбора дисциплинарного взыскания принадлежит работодателю, причем работодатель не связан необходимостью применять дисциплинарные взыскания в той последовательности, в какой они перечислены в ст. 192 ТК РФ или в ПВТР, КД, уставах, положениях о дисциплине труда.

Рекомендуем охарактеризовать каждое взыскание по степени его тяжести.

Вывод. Самым лояльным дисциплинарным взысканием ТК РФ определил замечание. Выговор является более строгой мерой по сравнению с замечанием. Работник, совершивший проступок, пишет объяснительную записку с изложением причин нарушения, написание которой дается 2 дня. При наложении дисциплинарного взыскания работодателем должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых был совершен проступок, предшествующая работа, отношение работника к работе и его поведение.

Вопрос для обсуждения.

Есть ли основание, по которому можно уволить педагогического работника, кроме аморального проступка?

Если участники занятия затрудняются ответить, руководитель напоминает: увольнение педагогического работника в качестве дисциплинарного взыскания также может быть применено по основанию, предусмотренному п. 1 ст. 336 ТК

РФ, - повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения.

Участники занятия перечисляют условия, необходимые для увольнения педагогического работника по данному основанию (для этого надо иметь в качестве дополнительного материала извлечения из устава

Осуществляется запись на доске.

Вывод. Для увольнения по данному основанию необходим ряд обстоятельств, совокупность которых дает право на увольнение:

- 1) педагогический работник должен в течение года, как минимум, 2 раза грубо нарушить устав образовательного учреждения;
- 2) за первое нарушение к работнику должно быть применено дисциплинарное взыскание (замечание, выговор);
- 3) в уставе образовательного учреждения должен быть дан перечень грубых нарушений устава. Если такой перечень отсутствует, то грубым нарушением устава образовательного учреждения можно считать виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником обязанностей, предусмотренных уставом;
- 4) работник должен быть виновен в грубом нарушении устава (т.е. работодатель обязан это доказать);
- 5) работник должен принадлежать к категории педагогических работников.

Беседа.

Что является грубым нарушением устава? Есть ли в учреждении соответствующий перечень нарушений, которые квалифицируются как грубые нарушения?

Если такого списка нет, можно внести предложения работодателю о включении в устав списка грубых нарушений.

Вопрос.

Что является главным условием для увольнения по этому основанию?

Вывод. В соответствии с п. 2 ст. 55 Закона РФ «Об образовании» дисциплинарное расследование нарушения педагогическим работником устава данного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Процедура наложения взыскания. При привлечении работника к ответственности определяющим условием для работодателя является учет тяжести совершенного им дисциплинарного правонарушения, а также установление обстоятельств его совершения. Кроме того, следует принимать во внимание и поведение работника как до, так и после совершения правонарушения.

Вопрос для обсуждения.

Должна ли быть зависимость тяжести наказания от причин и следствий дисциплинарного проступка? Приведите примеры.

Итог. Дисциплинарное правонарушение должно свидетельствовать о непосредственном отношении работника к совершенному им деянию

(действию или бездействию). Ведь один работник, совершив проступок, воспринимает его адекватно, сожалеет о свершившемся факте проступка, а другой, наоборот, отнесется равнодушно к своему проступку, не осознает причиненный вред. Думается, применение одного и того же дисциплинарного взыскания к этим двум работникам будет попросту несправедливым. Об отношении работника к проступку свидетельствует и объяснительная записка.

Обратите внимание!

Прежде чем привлечь работника к дисциплинарной ответственности, а также применить дисциплинарное взыскание, работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме, написание которого дается два рабочих дня.

Вопросы для обсуждения.

Стоит поговорить, исполняются ли в вашем учреждении эти требования? Можно ли считать объяснительную формальным документом или все же она даст возможность работнику оправдаться и избежать дисциплинарного взыскания? Что лучше — написать или отказаться писать объяснительную?

Вывод. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения к нему дисциплинарного взыскания, а, написав об обстоятельствах, приведших к нарушению, работник имеет возможность объяснить свою точку зрения, что называется, оправдаться, изменить точку зрения работодателя на проступок или на тяжесть проступка. Если дело дойдет до суда, объяснительная записка может свидетельствовать в пользу работника. Советуем во всех случаях писать объяснительную записку.

В случае отказа работника дать такое объяснение составляется соответствующий акт (приложение № 1). В том случае если работодатель привлек работника к дисциплинарной ответственности, не составив такой акт, это является нарушением закона и, соответственно, основанием для обращения работника в суд о снятии взыскания.

Далее следует поговорить о сроках применения взыскания.

Вывод. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка. Днем обнаружения будет считаться день, когда должностному лицу, в подчинении которого находится работник, стало известно о нарушении трудовой дисциплины. При этом нельзя применять дисциплинарное взыскание в период отсутствия работника в двух случаях: во время его болезни и отпуска (включая учебный). Указанные периоды не включаются в сроки для применения дисциплинарного взыскания, течение срока приостанавливается.

Приостанавливается течение срока для применения взыскания в виде увольнения члена Профсоюза, а также на период времени, необходимый для учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести

месяцев со дня совершения проступка.

Взыскание оформляется приказом работодателя (приложение №2).

Приказ работодателя объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае если работник отказался от подписания в ознакомлении с приказом, составляется соответствующий акт (приложение № 3).

За каждый дисциплинарный проступок работодателем может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Сведения о дисциплинарных взысканиях не заносятся в трудовую книжку.

Исключение составляют случаи, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

Работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении ТД по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

Последовательность применения дисциплинарных взысканий отсутствует, все зависит от тяжести проступка.

Вопрос для обсуждения.

При выявлении нарушения трудовой дисциплины всегда ли работодатель обязан налагать взыскание на работника?

Итог.

Работодатель имеет право, но не обязан привлекать к дисциплинарной ответственности работника, совершившего тот или иной дисциплинарный проступок.

Обжалование и снятие взыскания

Вопросы для обсуждения.

Можно ли обжаловать дисциплинарное взыскание? Куда?

Итог. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в:

- комиссию по трудовым спорам;
- суд;
- прокуратуру;
- Государственную инспекцию труда.

Работник также вправе обратиться в Профсоюз. Указанные органы при установлении нарушений, допущенных работодателем, могут признать применение дисциплинарного наказания неправомерным.

Работник должен обратиться в комиссию по трудовым спорам и суд в трехмесячный срок со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст. 386, 392 ТК РФ).

Вопросы для обсуждения.

Каков срок действия взыскания? Можно ли снять дисциплинарное взыскание? Кто или что может этому способствовать?

Вывод. Согласно статье 194 ТК РФ дисциплинарное взыскание действует в течение одного года со дня его применения. По истечении этого срока оно

снимается, работник считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Если в течение года со дня применения взыскания работник получает новое дисциплинарное взыскание, первоначальное сохраняется и учитывается наравне с последним.

Дисциплинарное взыскание может быть снято досрочно:

по собственной инициативе работодателя;

по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации;

по просьбе работника.

В этом случае о снятии дисциплинарного взыскания издается соответствующий приказ по учреждению (приложение 4).

Вопрос для обсуждения.

Могут ли работника лишить премии за совершение дисциплинарного проступка?

Вывод.

Работника могут лишить премии за совершенный им дисциплинарный проступок, однако порядок и условия депремирования должен быть оговорен в ЛНА образовательного учреждения (в Положении о премировании). Само же лишение премии не является дисциплинарным наказанием, т.е. речь не идет о двойном наказании работника.

В конце занятия ШПЗ советуем рассмотреть несколько конкретных примеров из практики.

Вопрос для обсуждения.

Работник допустил дисциплинарный проступок, за что был переведен на нижеоплачиваемую должность. Правомерны ли действия работодателя?

Вывод. Статьей 192 ТК РФ, предусматривающей виды дисциплинарных взысканий, не предусмотрен такой вид дисциплинарного взыскания, как «перевод на нижеоплачиваемую должность». Действия работодателя неправомерны.

Вопрос для обсуждения.

Учитель не выставил в журнал оценки учащихся по итогам четверти, за что был лишен премии. В следующей четверти он вновь не выполнил в установленный срок указанную работу, поэтому был уволен за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей. Законно ли такое увольнение?

Вывод. Увольнение за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей применяется, если у работника имеется дисциплинарное взыскание за последний рабочий год, и он вновь допустил нарушение трудовой дисциплины. Однако не все санкции, применяемые администрацией, относятся к дисциплинарным взысканиям. Не являются дисциплинарными взысканиями и не учитываются при увольнении по данному основанию такие меры воздействия, как полное или частичное лишение премий или вознаграждений по итогам работы.

Соответственно, администрация не имела права увольнять работника по данному основанию.

Вопрос для обсуждения.

Работник отсутствовал на работе в течение двух часов. Вернувшись на рабочее место, он через час снова ушел и возвратился через два часа. Может ли работодатель уволить его за прогул без уважительных причин?

Вывод. Ст. 81 ТК РФ признает прогулом отсутствие только на рабочем месте и только при условии, если это отсутствие продолжалось более 4 часов подряд в течение рабочего дня. Суммирование часов прогула не допускается. Поэтому в данном случае работодатель не вправе уволить работника за прогул.

В случаях, когда рабочий день или смена работника составляют четыре или менее часов, и работник в этот день или в эту смену не появился на работе, он может быть уволен за прогул. Расторжение трудового договора по этому основанию может быть осуществлено как в случаях, когда работник после прогула приступил к работе, так и тогда, когда он окончательно оставил ее.

При этом необходимо иметь в виду, что если в ТД, заключенном с работником, либо ином ЛНА работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то следует исходить из того, что в силу части шестой статьи 209 Трудового кодекса РФ рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Вопрос для обсуждения.

На работника наложено дисциплинарное взыскание. Имеет ли право работодатель применять к нему меры поощрения, если срок действия дисциплинарного взыскания не истек?

Вывод. Ранее действовавший КЗОТ РФ запрещал применять меры поощрения в течение срока действия дисциплинарного взыскания. ТК РФ такого запрета не содержит. Поэтому работодатель вправе действовать по своему усмотрению.

Вопрос для обсуждения.

Может ли руководитель образовательного учреждения применить к педагогическому работнику меры дисциплинарного взыскания во время прохождения испытательного срока?

Итог. Может. В соответствии со ст. 70 ТК РФ в период прохождения испытательного срока на работника в полном объеме распространяется законодательство о труде.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей работодатель вправе применить к нему меры дисциплинарного взыскания.

Приложение 1

Муниципальное образовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 31»
г. Йошкар-Ола

"__" _____ 20__ г.

АКТ

**о непредставлении письменного объяснения
работником (для применения дисциплинарного взыскания)
Мы, нижеподписавшиеся,**

_____,
(Ф.И.О., должность)

_____,
(Ф.И.О., должность)

_____,
(Ф.И.О., должность)

составили настоящий акт о следующем:

«__» _____ 20__ года работнику _____
(Ф.И.О., должность)

в соответствии с ч. 1 ст. 193 ТК РФ было предложено представить письменное объяснение по факту нарушения им трудовой дисциплины, выразившегося в опоздании на работу на ___ часа «__» _____ г.

До настоящего времени указанное письменное объяснение работником не представлено.

Подписи лиц, составивших акт:

(подпись)

(подпись)

(подпись)

Приложение 2

Муниципальное образовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 31»

ПРИКАЗ

№ _____

О применении дисциплинарного взыскания неисполнением (ненадлежащим исполнением)

(должность) (фамилия, имя, отчество работника)
трудоовых обязанностей, возложенных на него (неё) трудовым договором
№ _____ от « _____ » _____ 20__ года и должностной инструкцией от
« _____ » _____ 20__ года, выразившимся в _____

(указывается дисциплинарное нарушение)

объявить _____

(должность) (фамилия, имя, отчество работника)

Основание _____

(например, акт о дисциплинарном правонарушении,

служебная записка должностного лица, объяснения работника и др.)

(руководитель учреждения) (подпись) (расшифровка подписи)

С приказом ознакомлен _____ « _____ » _____ 20__ г.

подпись работника)

Приложение 3

**Муниципальное образовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 31»
г. Йошкар-Ола**

« _____ » _____ 20__ г.

14

АКТ

**об отказе от подписания ознакомления с приказом
о применении дисциплинарного взыскания**

Настоящим актом удостоверяем, что в нашем присутствии

(время и место составления акта)

(наименование должности, Ф.И.О.)

(должность, Ф.И.О.)

с приказом директора от " __ " _____ 20__ г. № _____

о применении к нему (к ней) в соответствии со ст. 193 Трудового кодекса РФ

взыскания

в

(замечание, выговор)

за _____.

(причина применения дисциплинарного взыскания)

(Ф.И.О.)

отказался поставить личную подпись о том, что он (она) ознакомлен с приказом

Содержание данного акта подтверждаем личными подписями:

1 _____.

(должность) (подпись) (расшифровка подписи)

2 _____.

(должность) (подпись) (расшифровка подписи)

_____.

(должность) (подпись) (расшифровка подписи)

Приложение 4

Муниципальное образовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 31»

15

ПРИКАЗ

« __ » _____ 20__ г.

№ _____

О снятии дисциплинарного взыскания

В связи с ходатайством профсоюзного комитета МОУ «Средняя

общеобразовательная школа № 31 г. Йошкар-Олы» от «__» _____ 20__ г. №

о досрочном снятии с учителя Лескова К.З. дисциплинарного взыскания в виде

выговора и принимая во внимание исключительно добросовестную работу данного работника в минувшие два месяца,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1 Снять с учителя Лескова К.З. дисциплинарное взыскание – «выговор», объявленный приказом от «__» _____ 20__ г. №__ за двухчасовое опоздание на работу.

3 Контроль исполнения настоящего приказа возложить на заместителя директора Емельянову Е.Е.

4 С настоящим приказом ознакомить Лескова К.З. под роспись.

Основание: ходатайство профсоюзного комитета МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 31» от «__» _____ 20__ г., ст. 194 ТК.

(руководитель учреждения) (подпись)

(расшифровка подписи)

С приказом ознакомлен _____ «__» _____ 20__ г.

(подпись работника)