

**ДИСЦИПЛИНАРНАЯ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
РАБОТНИКА
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ.**

**ПРОЦЕДУРА ПРИВЛЕЧЕНИЯ
К ДИСЦИПЛИНАРНОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ.**

Дисциплинарная ответственность наступает за совершение работником дисциплинарного проступка.

Дисциплинарным проступком является виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов руководителя, технических правил и т. п.).

Различают общую и специальную дисциплинарную ответственность.

Общая дисциплинарная ответственность регулируется ТК РФ и распространяется на всех работников.

Специальная дисциплинарная ответственность установлена для некоторых категорий работников отдельных отраслей экономики федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Установление специальной дисциплинарной ответственности обусловлено спецификой трудовых функций, выполняемых этими работниками и особо тяжелыми последствиями, которые могут наступить в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения ими возложенных на них трудовых обязанностей.

Меры дисциплинарных взысканий

Общие

Замечание

Выговор

Увольнение по
соответствующим
основаниям

Распространяются на всех
работников.

Специальные

Применяются к отдельным
категориям работников.
Предусмотрены
федеральными законами,
уставами, положениями о
дисциплине.

Порядок применения дисциплинарных взысканий

(ст. 193 ТК РФ)

зафиксировать дисциплинарный проступок (оформить докладную, служебную записку или акт)

затребовать от работника письменное объяснение (если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт с указанием присутствующих при этом свидетелей)

издать приказ в пределах установленных сроков (применяется **не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка**, не считая времени болезни, пребывания работника в отпуске (основном, дополнительном, учебном, без сохранения заработной платы), отсутствие работника на работе по иным основаниям, в том числе в связи с использованием отгулов не прерывает течение указанного срока, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников, **и не позднее 6 месяцев со дня совершения проступка**)

приказ о применении взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе (при отказе составить акт)

за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание, которое может сочетаться с материальной ответственностью

работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников; при подтверждении фактов нарушения к руководителю, его заместителю работодатель обязан применить дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 ТК)

СНЯТИЕ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

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;
- ходатайству представительного органа работников.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ И
АКТИВНУЮ РАБОТУ!