**МБОУ «СОШ№1 с. Старые Атаги Грозненского муниципального района»**

**Тема занятия:**

**«Порядок применения дисциплинарных взысканий».**

**Дата проведения 22.09.17.**

***Цель занятия:***

1. Изучить понятия: дисциплинарного взыскания .

2. Знать виды применения дисциплинарного взыскания

Прежде чем рассматривать тему занятия руководитель кружка уточнил виды дисциплинарного взыскания.

**Руководитель кружка**

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применять следующие взыскания:

1. замечание;
2. выговор;
3. увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ).

**Что такое дисциплинарный проступок?**

**(Музаева Зура Хамидовна.)**

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

Дисциплинарным проступком могут быть признаны только такие противоправные действия (бездействия) работника, которые непосредственно связаны с исполнением им трудовых обязанностей, о которых он был уведомлен под роспись. Работник расписывается в соответствующем документе – это означает, что он знает о своих трудовых обязанностях и т.д. В противном случае, если работник был ознакомлен, но не расписался о том, что он ознакомлен со своими трудовыми обязанностями, нельзя к нему применять дисциплинарное взыскание.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Прежде всего, должна быть выяснена причина (уважительная или неуважительная) совершения дисциплинарного проступка. То есть надо установить, виновен работник или нет.

**Порядок применения дисциплинарного взыскания**

**(Экаева Хеда Исмаиловна)**

1. Руководитель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме до применения к работнику той или иной меры взыскания.

В случае отказа работника дать письменное объяснение по существу совершенного им проступка составляется акт с указанием присутствующих при этом свидетелей.

2. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

3. Дисциплинарное взыскание должно быть применено к работнику непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца.

Днем обнаружения проступка, с которого исчисляется срок применения дисциплинарного взыскания, считается день, когда руководителю стало известно о совершении проступка, а не день, когда проступок был совершен.

Время болезни работника, пребывания его в отпуске (любой отпуск – основной, дополнительный, без сохранения зарплаты, ученический и др.), а также времени, необходимого на учет мнения профсоюзного комитета (это в случаях увольнения), не включается в срок, в течение которого может быть применено дисциплинарное взыскание.

4. Не допускается применение дисциплинарного взыскания по истечении 6 месяцев со дня совершения проступка.

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

Однако если работник продолжает не исполнять возложенных на него трудовых обязанностей, несмотря на дисциплинарное взыскание, допустимо применять к нему новое дисциплинарное взыскание, в т.ч. увольнение. Последовательность применения дисциплинарных взысканий может не соблюдаться. Это зависит от тяжести проступка или предшествующего выполнения работником трудовых обязанностей. (Лишение премий не является дисциплинарным взысканием.)

6. О применении дисциплинарного взыскания издается приказ. В приказе должны быть указаны мотивы его применения, конкретный дисциплинарный проступок, за совершение которого работник подвергается взысканию.

Работник должен быть ознакомлен с этим приказом (распоряжением) под расписку в течение 3-х дней. Отказ от подписи удостоверяются соответствующим актом.

7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в установленном порядке.

**Статья 194 ТК РФ**

**Когда может быть снято дисциплинарное взыскание?**

**Шамсадова Лиза Вахидовна**

1. Дисциплинарное взыскание действует в течение одного года со дня его применения. По истечении этого срока оно снимается автоматически, т.е. без издания специального приказа, а работник считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

Однако если в течение года со дня применения взыскания работник будет подвергнут новому взысканию, первоначальное сохраняет силу и учитывается наравне с последним.

2. Дисциплинарное взыскание может быть снято досрочно:

* + по собственной инициативе работодателя;
  + по ходатайству профсоюзного комитета;
  + по просьбе самого работника, если он добросовестно выполнял свои трудовые обязанности.

Законом не установлен минимальный срок, по истечению которого может ставиться вопрос о снятии дисциплинарного взыскания.

3. О досрочном снятии дисциплинарного взыскания издается приказ (распоряжение).

Работник, с которого досрочно снято дисциплинарное взыскание, считается не подвергавшимся взысканию.

Рассмотрим несколько практических заданий по применению дисциплинарных взысканий.

**Практические задания**

**(по группам)**

***Задание № 1.***

Работник не вышел на работу и не сообщил о причинах своего отсутствия. По выходе на работу он не дает никаких объяснений по поводу отсутствия. На следующий день он берет больничный лист, о чем ставит директора школы в известность. Директор школы применяет дисциплинарное взыскание (выговор) к работнику за совершенный проступок. Правильно ли действовал директор?

Ответ: Директор применил дисциплинарное взыскание к работнику, который отсутствовал по болезни (имея больничный лист), нарушив ст. 193 ТК РФ.

***Задание № 2.***

Классному руководителю дано распоряжение сопровождать детей в театр. Но он не выполнил это распоряжение. Какие условия необходимо соблюдать при применении дисциплинарного взыскания?

Ответ:

1. Проверить было ли письменное распоряжение директора о направлении классного руководителя для сопровождения детей в театр.
2. Ознакомлен ли он с данным распоряжением под роспись.
3. Является ли обязанность сопровождать детей в театр трудовой обязанностью классного руководителя и ознакомлен ли он со своими должностными обязанностями под роспись.

**Задание № 3.**

К завучу было применено дисциплинарное взыскание. Может ли оно быть снято через 2 месяца?

Ответ: Да, может. Законом не установлен минимальный срок, по истечении которого может ставиться вопрос о снятии дисциплинарного взыскания.

## Задание № 4

Работник отказался от перехода на другую работу. Директор объявил выговор работнику. Прав ли директор?

Ответ: Нет. От работника можно потребовать выполнения только тех обязанностей, которые изложены в его должностных инструкциях.

***Задание № 5.***

Учитель опоздал на работу по неуважительной причине 20 января. Директору стало известно об этом 21 января. Директор издал приказ о дисциплинарном взыскании 18 февраля, а ознакомил учителя под роспись 26 февраля. Является ли приказ правомерным?

Ответ: Нет. Не соблюдён месячный срок применения дисциплинарного взыскания.

**Закрепление.**

Руководитель кружка Цоев Саид Алиевич

**Раздаточный материал:**

* + - 1. **Трудовой кодекс.**
      2. **Трудовой договор (учителя или др. работников).**
      3. **Выписки ст**.**192 и 194 *ТК РФ***
      4. **Задания.**