Для «Профсоюзного уголка»**.**

*«Если вам объявляют дисциплинарное взыскание, то Вы должны знать»*

**Что такое дисциплинарный проступок?**

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.

**Какой существует порядок применения дисциплинарных взысканий? (ст. 193 ТК РФ)**

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

1. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечению 2-х рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

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 з/п, 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 истечению 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 (распоряжение). В приказе (распоряжении) должны быть указаны мотивы его применения, т.к. конкретный дисциплинарный проступок, за совершение которого работник подвергается взысканию.

Работник должен быть ознакомлен с этим приказом (распоряжением) под роспись в течение 3-х рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда, правовой инспекции областного комитета профсоюза или в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

**Когда может быть снято дисциплинарное взыскание?**

Ст. 194 ТК. Снятие дисциплинарного взыскания.

1. Дисциплинарное взыскание действует в течение одного года со дня его применения. По истечению 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.

**МОТИВАЦИЯ ЧЛЕНСТВА В**

**ПРОФСОЮЗЕ.**

*Работая в рамках ФЗ «О социальном*

*партнерстве», профсоюзом ведется работа по вопросам:*

1. Сохранение образовательных учреждений.

2. Сохранение пенсии за выслугу лет.

3. Сохранение выплат на приобретение книгоиздательской продукции.

4. Сохранение льгот по коммунальным услугам.

5. Все работники имеют право на отпуска, в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

6. Активно решается вопрос по оздоровлению детей работников образовательных учреждений.

7. Сохранены льготы «Ветеранам труда».

8. Увеличение зарплаты работникам образования идет по инициативе профсоюзных организаций.

9. Все члены профсоюза имеют право на бесплатную юридическую консультацию.

10. Профсоюз работников народного образования и науки работает в соответствии с Уставом профсоюза работников народного образования и науки и защищает только членов профсоюза.

11. Все работники образовательных учреждений проходят медицинский осмотр за счет средств работодателя

\Активным инициатором в решении данного вопроса выступает профсоюз работников народного образования и науки РФ\.

12. Сохранение статуса образовательных учреждений /муниципальные,федеральные и т.д. /.

13. Перечисление в первичную профсоюзную организацию 45 % профвзносов, для выполнения Уставных обязанностей членов профсоюза работников народного образования и науки РФ.

14. Профсоюз работников народного образования и науки имеет статус государственной структуры и может заниматься вопросами социальной защиты, оплачивая налоги.

15. Профсоюз всегда выступает за сохранение единого образовательного пространства.