



Башкирская республиканская
организация Профсоюза работников
народного образования и науки
Российской Федерации

Республиканский комитет

Серия: «Должен знать!»

МОЙ ПРОФСОЮЗНЫЙ КРУЖОК

ВЫПУСК № 25

г. Уфа
сентябрь 2010 г.

Подготовил Яруллин С.Р., правовой инспектор труда рескома Профсоюза
Под редакцией Шагалеевой Э.Ф., Мусина Р.Д.

тел.(347) 273-18-43, 272-04-84

www.eduprofrb.ru

e-mail: eduprof@rb.ru

В серии «Мой профсоюзный кружок» изданы:

- Выпуск 1. Памятка для руководителя профсоюзного кружка.
- Выпуск 2. Заработная плата. Как она формируется?
- Выпуск 3. Заработная плата. Как ее рассчитать?
- Выпуск 4. Трудовая книжка.
- Выпуск 5. Имущественные налоговые вычеты.
- Выпуск 6. Социальные налоговые вычеты.
- Выпуск 7. Отпуска работников образовательных учреждений.
- Выпуск 8. Заработная плата обслуживающего персонала учреждений образования. Все ли мы получаем?
- Выпуск 9. Все о коллективном договоре.
- Выпуск 10. Заработная плата педагогических работников дошкольных образовательных учреждений. Как она формируется и как ее рассчитать?
- Выпуск 11. Профсоюзное собрание. Как его подготовить, провести и правильно оформить протокол.
- Выпуск 12. Расчет пособия по временной нетрудоспособности и по беременности и родам.
- Выпуск 13. Доплаты за работу во вредных условиях труда. Как они устанавливаются и рассчитываются?
- Выпуск 14. Мои отпускные. Как их рассчитать?
- Выпуск 15. Вопросы трудового законодательства (игра).
- Выпуск 16. Аттестация учителей. Как ее успешно пройти?
- Выпуск 17. Учебная нагрузка педагогических работников общеобразовательных учреждений.
- Выпуск 18. Мотивированное мнение выборного профсоюзного органа.
- Выпуск 19. О порядке начисления ежемесячной стимулирующей надбавки в размере 14% к тарифным ставкам (окладам) работников образования.
- Выпуск 20. Как получить досрочную трудовую пенсию.
- Выпуск 21. Мои отпускные. Как их рассчитать? (выпуск 2)
- Выпуск 22. Заработная плата. Как она формируется при новой системе оплаты труда и как ее рассчитать.

- Выпуск 23. Заработная плата работников из числа учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала при новой системе оплаты труда. Как ее рассчитать.
- Выпуск 24. Порядок установления иных стимулирующих выплат по результатам труда работникам образовательных учреждений.

Тема: 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
- Трудовой договор с работником, должностные инструкции

Оборудование:

- доска, бумага, фломастеры
- локальные нормативные акты образовательного учреждения
- трудовые договоры работников
- ТК РФ (извлечение ст.ст.192-194, 336, 419)

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

И Вступительное слово руководителя кружка, которому в качестве модератора необходимо организовать участников кружка 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.

- 1. Дисциплинарная** – за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых функций и обязанностей (ст. 192-195 ТК РФ).
- 2. Материальная** – за прямой действительный ущерб, причиненный учреждению либо работнику, и состоит в обязательстве возместить причиненный ущерб в полном размере.
- 3. 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.

4. **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).
5. **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 кружка 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.

II *Беседа. Вопрос 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 двух документах, должны соответствовать единым квалификационным характеристикам по должностям работников образования (приказ Минздравсоцразвития РФ от 14.08.2009г. №593). Кроме того, обязанности работника определяются нормами ТК РФ, локальными актами учреждения принятыми в установленном законодательством порядке.

Если на работника возложены дополнительные обязанности, их выполнение должно дополнительно оплачиваться. Оплату обязанностей, не предусмотренных едиными квалификационными характеристиками, учреждение определяет само исходя из размера тех средств, которые отпущены ему на оплату труда.

Аналитическая работа. Участники кружка могут сравнить свои трудовые договоры и должностные обязанности с едиными квалификационными характеристиками. Текст характеристик можно взять здесь:

http://www.eduprofrb.ru/social_labour_protection/trudotnosheniya/3270.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).

III *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 части (всего) рабочего дня, отказ или уклонение без уважительной причины от выполнения трудовых обязанностей, а также от прохождения медицинского освидетельствования, медицинского осмотра, невыполнение законных указаний (заданий) руководства, появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, для педагогического работника - совершение аморального проступка.

Вопрос 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.).

Судебная практика показывает, что по этому основанию допускается увольнение педагогического работника независимо от того, где совершен аморальный проступок: по месту работы или в быту (постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2).

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.

IV *Вопрос для обсуждения. Во всех ли случаях нарушение трудовой дисциплины вызвано действиями работника?*

Вывод. Нарушение трудовой дисциплины нередко вызывается не действиями работника, а 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, например, 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 считать малозначительным проступком, но отсутствие учителя начальных классов – совсем наоборот).

В этой части профсоюзного кружка 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 локальные нормативные акты учреждения (коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка), составить перечень таких нарушений, внести предложение на обсуждение коллектива учреждения.

У *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 кружка? Перечисляются и записываются на доске дисциплинарные взыскания, названные участниками кружка. 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.

Все ненужные виды стираются с доски, остаются только эти.

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.

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

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 правилах внутреннего трудового распорядка, коллективных договорах, 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 кружка 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 кружка перечисляют условия, необходимые для увольнения педагогического работника по данному основанию. 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;

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.

VI 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.

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.

VII *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. Дисциплинарное взыскание действует **в течение года**, не имеет постоянного характера, и, если в течение года со дня применения такого взыскания работник не будет подвергнут новому взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе самого работника или ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации, о чем 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 локальных нормативных актах 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 кружка советуем поговорить о том, все ли изученные условия наложения взыскания соблюдаются в вашем учреждении, уяснить, что любое несоблюдение процедур

и условий делает наказание неправомерным. Надеемся, полученные знания позволят работникам защитить свои права.

Как обычно, мы рекомендуем использовать чайные паузы для отдыха и создания дружеской атмосферы.

Дорогие друзья, ждем ваших предложений по темам, которые бы вы хотели рассмотреть в профсоюзном кружке.

В случае необходимости, помощь и консультацию можно получить по телефонам: 273-18-43, 272-04-84.

Приложение 1

Муниципальное образовательное бюджетное учреждение средняя общеобразовательная школа №1

г. Уфа

"__" _____ 2010 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 нижеследующем:

"__" _____ 2010 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

ПРИКАЗ

"__" _____ 2010 г.

№__

О применении дисциплинарного взыскания

В соответствии со ст. 193 ТК РФ объявить выговор учителю Лескову К.З. за не проведение внеклассных занятий в 6 «Б» классе, согласно утвержденного плана.

Основание _____
(например, акт о дисциплинарном правонарушении,

_____.
служебная записка должностного лица, объяснения работника и др.)

(руководитель учреждения)

(подпись)

(расшифровка подписи)

С приказом ознакомлен _____ "___" _____ 2010 г.
(подпись работника)

Приложение 3

Муниципальное образовательное бюджетное учреждение
средняя общеобразовательная школа №1

г. Уфа

"___" _____ 2010 г.

АКТ

об отказе от подписания приказа о применении дисциплинарного взыскания

Настоящим актом удостоверяем, что в нашем присутствии _____

(время и место составления акта)

(наименование должности, Ф.И.О.)

ознакомил(а) _____
(должность, Ф.И.О.)

с приказом руководителя организации от "___" _____ 2010г. № _____
о применении к нему (ней) в соответствии со ст. 193 Трудового кодекса РФ
дисциплинарного взыскания в виде _____

(замечание, выговор)

за _____
(причина применения дисциплинарного взыскания)

(Ф.И.О.)

отказался дать расписку в том, что он ознакомлен с приказом "___" _____ 2010г. № ____.

Содержание данного акта подтверждаем личными подписями:

1. _____
(должность) (подпись) (расшифровка подписи)
2. _____
(должность) (подпись) (расшифровка подписи)

Настоящий акт составил:

(должность)

(подпись)

(расшифровка подписи)

Приложение 4

ПРИКАЗ

" ___ " _____ 2010 г.

№ ___

О снятии дисциплинарного взыскания

В связи с ходатайством профсоюзного комитета МОБУ СОШ № 1 г. Уфы 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 « ___ » _____ 2010 г. за 2-часовое опоздание на работу.
2. Специалисту по кадрам Ольшанской О.О. обеспечить своевременное и точное внесение соответствующих записей в личное дело Лескова К.З.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора Емельянову Е.Е.
4. С настоящим приказом ознакомить Лескова К.З. под роспись.

Основание: ходатайство профсоюзного комитета МОБУ СОШ № 1 от « ___ » _____ 2010 г., ст. 194 ТК.

(руководитель учреждения)

(подпись)

(расшифровка подписи)

С приказом ознакомлен

(подпись работника)

" ___ " _____ 2010 г.