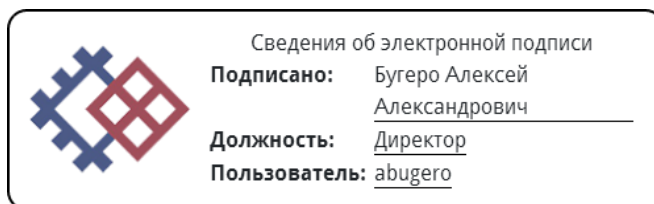


**ЧАСТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ИВАНОВСКИЙ ГУМАНИТАРНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
(ЧПОУ «ИГТК»)**

УТВЕРЖДЕНО



28.08.2023

**ПОРЯДОК
НАЛОЖЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ НА РАБОТНИКА В
ЧПОУ «ИГТК»**

Иваново 2023

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Уставом ЧПОУ «ИГТК».

1.2 Настоящий Порядок определяет применение мер дисциплинарного воздействия к работникам Частного профессионального образовательного учреждения «Ивановский гуманитарно-технический колледж (далее – образовательная организация), а также снятие с работников мер дисциплинарного взыскания.

2. Основания применения, виды и сроки мер дисциплинарного взыскания к работникам образовательной организации

2.1. Привлечение работников к дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарных проступков согласно статье 22 Трудового кодекса РФ является правом, а не обязанностью работодателя.

2.2. Согласно части первой статьи 192 Трудового кодекса РФ дисциплинарные взыскания применяются за совершение дисциплинарного проступка. Под дисциплинарным проступком понимается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

2.3. Дисциплинарное взыскание может быть применено только за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, то есть обязанностей, обусловленных существованием трудовых отношений между работником и работодателем.

2.4. Основаниями для наложения дисциплинарного взыскания является:

2.4.1. Срыв образовательного процесса.

2.4.2. Использование учебного времени обучающихся для пропаганды каких-либо запрещенных организаций или лже-ценностей в нарушении законов российской федерации, в том числе противоправных, содержащих агрессивные высказывания и прочее.

2.4.3. Регулярные прогулы без уважительной причины занятий. (отсутствие работника на работе более 4-х часов).

2.4.4. Нарушение правил безопасности при проведении практических занятий, не проведение инструктажа по технике безопасности, повлекшей травму или смерть обучающегося.

2.5. Наложение дисциплинарного взыскания на работника является основанием для расторжения трудового договора на основании п.5 ст. 81 ТК РФ.

2.6. Прежде чем применять к работнику дисциплинарное взыскание, необходимо установить наличие вины.

2.7.1. К прогулу без уважительной причины приравниваются:

а) оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения 2-недельного срока предупреждения;

б) оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора;

в) нахождение работника без уважительных причин более 4 часов в течение рабочего дня вне территории предприятия, учреждения, организации либо вне территории объекта, где он в соответствии с трудовыми обязанностями должен выполнять порученную работу;

г) самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, когда работодатель, вопреки закону, отказал в их предоставлении, и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя.

2.7.2. Прогулом считается невыход на работу, объясняемый несогласием работника с переводом, совершенным с соблюдением закона.

2.8. Не считается прогулом:

- неявка работника на общественные мероприятия;
- уклонение работника от выполнения действий, не связанных с трудовыми обязанностями;
- отказ работника приступить к работе, на которую он был переведен с нарушением закона;
- нахождение работника без уважительных причин не на своем рабочем месте, а в помещении другого или того же цеха, отдела или на территории предприятия либо объекта, где он должен выполнять трудовые функции;
- отстранение работника от работы работодателем.

2.9. Виды дисциплинарного взыскания или меры реагирования на качество

2.9.1. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Гарантия оплаты труда при невыполнении нормы выработки распространяется только на те случаи, когда в действиях работника есть противоправность, выразившаяся в невыполнении им установленной нормы труда (нормы выработки), но нет вины в форме умысла прямого или косвенного, неосторожности, халатности, неосмотрительности и в иных ее формах. Образовательная организация, лишаящая работника права на сохранение за ним при невыполнении норм выработки заработка в размере не ниже 2/3 его ставки (оклада), должна доказать вину работника.

2.9.2. Предупреждение, порицание- является мерой воздействия. Форма фиксации и учета таких мер воздействия на работника может быть, как устной, так и письменной.

2.9.3. Поскольку ни выплата заработной платы в соответствии с объемом выполненной работы, ни депремирование (лишение премии, уменьшение ее размера) не относятся к мерам дисциплинарной ответственности, они:

- а) могут применяться одновременно с дисциплинарными взысканиями;
- б) их применение не учитывается при увольнении работника за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей

Невыплата премии нарушителю трудовой дисциплины не является дисциплинарным взысканием.

2.10. Вынесение решения на коллективное рассмотрение.

Если работодатель вместо применения к работнику дисциплинарного взыскания передал вопрос о нарушении им трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива, решением которого к работнику были применены меры общественного воздействия, он не имеет права за тот же проступок подвергнуть нарушителя дисциплинарному взысканию, поскольку не воспользовался предоставленным ему правом привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

2.11. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1-го месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

2.12. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6-ти месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее 2-х лет со дня его совершения; в указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

2.13. Днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по службе подчинен работник, стало известно о совершении

проступка независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий или нет.

2.14. К оформлению документов, подтверждающих факт совершения дисциплинарного проступка, кадровая практика выработала два подхода:

- по факту неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, непосредственным руководителем работника составляется представление о привлечении работника к дисциплинарной ответственности;

- по факту нарушения трудовой дисциплины, несоблюдения правил внутреннего трудового распорядка составляется акт.

3. Порядок применения мер дисциплинарного взыскания к работникам образовательной организации

3.1. Порядок применения дисциплинарных взысканий.

3.1.1. Работодатель обязан выслушать объяснения работника до применения дисциплинарного взыскания и потребовать представления объяснений в письменной форме.

Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

3.1.2. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

3.1.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

3.1.4. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

3.1.6. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

3.2. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

3.3. Снятие дисциплинарного взыскания

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

3.3.2. 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 или представительного органа работников.

3.4. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников.

3.4.1. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного

договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

3.4.2. В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

3.4.3. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, к которым закон относит комиссию по трудовым спорам и суд. При обращении работников в другие органы и к должностным лицам последние обязаны дать ответ в установленный срок, но не обладают правом отменить решение работодателя.

3.5. Если дисциплинарное взыскание наложено на педагога в связи с конфликтной ситуацией с обучающимися, то обратиться в комиссию по урегулированию споров возможно для разрешения возникшего конфликта.

3.6. При отсутствии вины педагога в конфликтной ситуации позиция комиссии может способствовать снятию дисциплинарного взыскания либо послужить дополнительным доводом для признания взыскания незаконным. При этом сама комиссия не может признать решение о дисциплинарном взыскании незаконным и отменить его.