

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о дисциплинарном производстве

#### I. Общие положения

1. Настоящее Положение о дисциплинарном производстве в колледже (*далее - Положение*) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (*далее – ТК РФ*), федеральными законами и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также законодательством в области образования, Уставом колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка, и регламентирует полномочия директора, администрации колледжа, формы и методы организации работы по применению дисциплинарных взысканий в колледже.

2. Настоящее Положение обязательно для всех должностных лиц, работников в колледже. Действие настоящего Положения каким-либо сроком не ограничивается.

3. В Положении применяются следующие основные понятия:

*время отдыха* – время, в течение которого работники колледжа свободны от исполнения трудовых обязанностей и обязанностей, предусмотренных Уставом колледжа и Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, и которое они могут использовать по своему усмотрению;

*дисциплина труда* – обязательное для всех работников колледжа подчинение правилам поведения, определённым в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами колледжа;

*дисциплинарное производство* – это регулируемая правовыми нормами деятельность субъектов дисциплинарной власти колледжа (директора колледжа, заместителей директора, заведующих отделениями, непосредственных руководителей) по применению дисциплинарных взысканий и поощрений;

*дисциплинарный проступок* – неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей либо нарушение требований действующих в колледже локальных актов, содержащих нормы трудового права;

*опоздание* - отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин ко времени начала работы (начала учебного занятия), и к моменту продолжения рабочего времени, после окончания перерыва для отдыха и питания (иных перерывов, предусмотренных трудовым законодательством РФ).

*отстранение от работы* – недопущение работника к работе в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ;

*прогул* – отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;

*работник колледжа* – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с колледжем;

*рабочее время* – время, в течение которого работник колледжа в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени;

*рабочее место* – место, где работник колледжа должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем директора колледжа либо непосредственного руководителя.

Понятия «дисциплина труда» и «трудовая дисциплина» используются в настоящем Положении как равнозначные.

3. Настоящее Положение принимается и утверждается директором колледжа, и вступает в силу с момента, указанного в приказе об утверждении.

Изменения и дополнения в настоящее Положение производятся в таком же порядке, в каком и их принятие.

4. Трудовая дисциплина колледжа состоит в строгом соблюдении работниками колледжа федеральных законов, указов Президента Российской Федерации, Устава колледжа, Правил внутреннего и внутреннего трудового распорядка колледжа, должностных инструкций, а также приказов (распоряжений) директора и других должностных лиц колледжа, имеющих на это право, при исполнении возложенных на работников обязанностей.

5. Трудовая дисциплина обязывает каждого работника колледжа при осуществлении должностных полномочий:

- добросовестно выполнять свои должностные обязанности;
- неукоснительно и в установленные сроки исполнять требования законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, приказы (распоряжения) директора колледжа, его заместителей и указания прямых (непосредственных) руководителей;
- соблюдать Устав колледжа, Правила внутреннего трудового распорядка колледжа;

6. Поддержание трудовой дисциплины в колледже обеспечивается:

- постоянным контролем со стороны каждого руководителя за исполнением подчиненными приказов (распоряжений) директора колледжа, его заместителей, своих должностных обязанностей, указаний непосредственного руководителя, отданных в установленном порядке;
- строгим соблюдением Правил внутреннего трудового распорядка колледжа, правил субординации и служебной этики;
- дисциплинарной практикой, основывающейся на последовательном сочетании методов морального и материального стимулирования и убеждения при применении поощрений и дисциплинарных взысканий;
- личной ответственностью каждого работника за исполнение своих должностных обязанностей.

7. Непосредственный руководитель перед отдачей распоряжения (указания) обязан предусмотреть меры по обеспечению его выполнения. Он несет ответственность за отданное распоряжение и его последствия, за соответствие распоряжения законодательству Российской Федерации, а также за злоупотребление должностными полномочиями и за непринятие мер по его выполнению. Распоряжение (указание) должно быть сформулировано ясно, не допускать двоякого толкования и не вызывать сомнения у подчиненного.

Распоряжение (указание) непосредственного руководителя должно быть выполнено беспрекословно, точно и в срок. О выполнении полученного распоряжения работник обязан доложить своему непосредственному руководителю.

Работнику не могут отдаваться распоряжения (указания) не имеющие отношения

к его трудовой деятельности в колледже.

Работник в случае сомнения в правомерности полученного им для исполнения распоряжения обязан незамедлительно сообщить об этом в письменной форме непосредственному руководителю. Если непосредственный руководитель, а в его отсутствие вышестоящий руководитель подтверждает это распоряжение, работник обязан его выполнить, за исключением случаев, когда исполнение распоряжения является административным правонарушением или уголовно наказуемым деянием.

Руководители структурных подразделений колледжа отдавшие противозаконные распоряжения, указания, и работники, их исполнившие, несут ответственность (в том числе и дисциплинарную ответственность) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Непосредственные руководители несут персональную ответственность за состояние трудовой дисциплины среди подчиненных.

8. Каждый руководитель колледжа при осуществлении своих должностных полномочий обязан:

- систематически проводить работу по воспитанию у работников целеустремленности, личной ответственности, чувства долга;
- анализировать состояние трудовой дисциплины и принимать меры по ее укреплению;
- использовать сочетание мер поощрения и дисциплинарного взыскания, убеждения, моральных и материальных стимулов в целях мобилизации работников на добросовестное исполнение должностных обязанностей;
- организовать и проводить работу среди работников по разъяснению их прав и обязанностей;
- своевременно применять необходимые меры по предупреждению, предотвращению и пресечению нарушений трудовой дисциплины;
- пресекать факты сокрытия преступлений, административных правонарушений и нарушений трудовой дисциплины, совершенных работниками.

9. К дисциплинарной ответственности работник может быть привлечен лишь в случае совершения им дисциплинарного проступка.

Привлечь работника колледжа к дисциплинарной ответственности можно при наличии следующих условий:

1) поведение работника должно быть противоправным, т.е. не соответствовать предписаниям законодательства РФ, обязанностям по трудовому договору или основанным на них распоряжениям директора колледжа, указаниям непосредственного руководителя.

2) в результате действий работника причинен ущерб имущественного и (или) организационного характера. Ущерб имущественного характера имеет место при повреждении оборудования или утраты документов, когда колледж должен понести затраты на ремонт оборудования, иным способом затратить денежные средства. Ущерб организационного характера имеет место тогда, когда нарушается порядок, установленный в колледже (совершаются прогул, опоздание на работу, нарушение требований действующего законодательства, совершением аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы);

3) ущерб, причиненный колледжу, является прямым следствием нарушения работником трудовых обязанностей, и, наоборот, причиной наступления ущерба должно быть неправомерное поведение работника. Между проступком работника и

возникшим ущербом присутствует причинно-следственная связь;

4) действия работника носят виновный характер, т.е. совершены умышленно или по неосторожности.

Если в поведении работника отсутствует вина в какой-либо форме и налицо случай (казус), подтвержденный в установленном порядке, это не дает основания для применения к нему дисциплинарного взыскания.

## **II. Обстоятельства, исключающие дисциплинарное производство**

10. Дисциплинарное производство не может быть начато, а начатое производство подлежит прекращению при наличии хотя бы одного из следующих обстоятельств:

- 1) отсутствие события дисциплинарного проступка;
- 2) невменяемость работника, совершившего противоправные действия (бездействие);
- 3) действия работника в состоянии крайней необходимости;
- 4) отмена в целом либо в части нормативного правового акта, установившего дисциплинарную ответственность;
- 5) истечение сроков давности привлечения к дисциплинарной ответственности;
- 6) наличие по одному и тому же факту совершения противоправных действий (бездействия) лицом, в отношении которого ведется дисциплинарное производство, постановления о прекращении производства по делу об административном правонарушении, либо постановления о прекращении производства по уголовному делу;
- 7) увольнение работника из колледжа до дня обнаружения дисциплинарного проступка либо до дня вынесения решения о наложении дисциплинарного взыскания;
- 8) смерть работника, в отношении которого ведется дисциплинарное производство.

11. Не является дисциплинарным проступком причинение работником вреда охраняемым законом интересам колледжа в состоянии крайней необходимости, то есть для устранения опасности, непосредственно угрожающей работнику и его правам или правам других работников, а также охраняемым законом интересам общества или государства, колледжа, если эта опасность не могла быть устранена иными средствами и если причиненный вред является менее значительным, чем предотвращенный вред.

12. Не подлежит дисциплинарной ответственности работник, который во время совершения дисциплинарного проступка находился в состоянии невменяемости, то есть не мог осознавать фактический характер и противоправность своих действий (бездействия) либо руководить ими вследствие хронического психического расстройства, временного психического расстройства, слабоумия или иного болезненного состояния психики.

Состояние невменяемости должно быть установлено на момент совершения дисциплинарного проступка.

Должностное лицо колледжа, рассматривающее дело о совершении дисциплинарного проступка, для установления факта состояния невменяемости на момент совершения правонарушения направляет работника на специальную психиатрическую экспертизу.

### **III. Принципы дисциплинарной ответственности**

13. При применении к работнику дисциплинарного взыскания должны соблюдаться принципы дисциплинарной ответственности, такие как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

14. Принцип законности дисциплинарной ответственности выражается в том, что дисциплинарная ответственность наступает только на основании закона и в предусмотренном действующем трудовым законодательством РФ порядке.

15. Принцип справедливости и соразмерности дисциплинарной ответственности заключается в том, что при выборе меры дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть этого проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду, а также наступившие в результате совершения дисциплинарного проступка последствия.

16. Дисциплинарные взыскания и правила их применения в равной степени распространяются на всех работников независимо от занимаемой должности.

17. Работник несет дисциплинарную ответственность только за виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

18. Дисциплинарное взыскание, налагаемое на работника не должно унижать его достоинство.

### **Процедура дисциплинарного производства**

19. Участниками дисциплинарного производства являются:

1) работник колледжа, в отношении которого ведется дисциплинарное производство (лицо, совершившее дисциплинарный проступок);

2) субъекты дисциплинарной власти (директор колледжа, заместители директора, заведующие отделениями, другие руководящие работники, имеющие подчиненных им по работе работников;

3) иные участники дисциплинарного производства (свидетель, специалист, представители общественной организации работников колледжа, комиссия по трудовым спорам колледжа).

20. Работник, в отношении которого ведется дисциплинарное производство вправе:

- знать, за что его привлекают к дисциплинарной ответственности;
- знакомиться со всеми материалами дела о дисциплинарном проступке;
- давать объяснения;
- представлять доказательства;
- заявлять ходатайства;
- пользоваться юридической помощью;
- обращаться за помощью в представительный орган работников колледжа;
- обжаловать вынесенные в отношении него решения.

21. Субъекты дисциплинарной власти осуществляют полномочия, предусмотренные ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, настоящим Положением.

22. Основаниями к началу дисциплинарного производства являются:

1) непосредственное обнаружение должностными лицами колледжа,

уполномоченными осуществлять служебное разбирательство (расследование), достаточных данных, указывающих на наличие события дисциплинарного проступка;

2) поступившие из правоохранительных органов, а также из других государственных органов, органов местного самоуправления, от общественных объединений материалы, содержащие данные, указывающие на наличие события дисциплинарного проступка;

3) сообщения и заявления физических и юридических лиц, содержащие данные, указывающие на наличие события дисциплинарного проступка.

21. При непосредственном обнаружении достаточных данных, указывающих на наличие события дисциплинарного проступка, должностные лица Колледжа незамедлительно составляют акт о нарушении трудовой дисциплины (Приложение № 1).

22. Акты об опоздании на учебные занятия, предусмотренные учебным расписанием, в отношении педагогических работников, а так же акты об отсутствии педагогических работников на учебных занятиях, в учебных аудиториях (акт об отсутствии на рабочем месте) составляются сотрудниками учебной части Колледжа в день совершения проступка и подписываются заместителем директора по учебной работе. В случае его отсутствия акт подписывается заведующим отделением, которому непосредственно подчинен нарушитель. Акты направляются директору колледжа (Приложение № 2, № 3).

23. Акты об опоздании, об отсутствии на рабочем месте работников с нормированным рабочим днем составляются руководителем структурного подразделения колледжа либо сотрудниками кадровой службы колледжа, с обязательным подписанием акта руководителем структурного подразделения колледжа, где работает работник.

23. В случаях необходимости более подробного установления обстоятельств совершения дисциплинарного проступка (было ли совершено правонарушение, при каких условиях (обстоятельствах), с какой целью проступок был совершен, каковы его последствия, степень вины его участников), директор колледжа назначает служебное разбирательство (расследование).

24. Служебное разбирательство может проводиться либо самим директором колледжа, либо уполномоченным им лицом, либо комиссией по служебному расследованию, созданной по приказу директора колледжа.

25. Комиссия по служебному расследованию вправе составлять документы о совершенных действиях, производить опросы, проверку документов, осуществлять замеры в ходе разбирательства, брать объяснения от членов трудового коллектива Колледжа.

26. Срок служебного расследования не может превышать срока давности привлечения к дисциплинарной ответственности, предусмотренный ст. 193 ТК РФ.

27. Результаты разбирательства оформляются справкой, служебной запиской, устным докладом директору колледжа. Если служебное разбирательство проводилось комиссией по служебному расследованию, итоги разбирательства оформляются в виде решения комиссии. Член комиссии по служебному расследованию, несогласный с выводами комиссии, вправе написать отдельное мнение и приложить его к решению комиссии.

28. Директор колледжа при рассмотрении дела о дисциплинарном проступке может принять следующие решения:

а) признать лицо невиновным;

б) ограничиться напоминанием о необходимости выполнять обязанности,

предупреждением, строгим указанием и иными средствами воздействия, которые не являются взысканиями;

в) направить материалы для рассмотрения на собрании трудового коллектива колледжа);

г) наложить на виновного дисциплинарное взыскание;

д) направить материалы расследования в орган, который вправе возбудить уголовное дело, при наличии в действиях виновного признаков преступления, или в орган, осуществляющий производство по делу об административном правонарушении.

29. За нарушение трудовой дисциплины директор колледжа применяет следующие дисциплинарные взыскания:

а) замечание,

б) выговор,

в) увольнение по соответствующим основаниям.

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

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

30. Не являются дисциплинарными взысканиями следующие меры дисциплинарного воздействия:

1) лишение полностью или частично стимулирующих надбавок, предусмотренных системой оплаты труда в колледже за период, в котором был совершен дисциплинарный проступок;

2) ограничение пользования объектами социально-культурного назначения, принадлежащими колледжу;

3) назначение внеочередной аттестации;

и др.

31. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть затребовано объяснение в письменной форме (Приложение № 4).

32. Директор колледжа вправе делегировать полномочие затребования объяснений у работника, совершившего дисциплинарное правонарушение, непосредственному руководителю, а в отношении руководителей структурных подразделений колледжа, нарушивших трудовую дисциплину, вышестоящим руководителям, которым подчинены данные работники. Причем форма затребования объяснений может быть выражена как устно, так и письменно.

33. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. (Приложение № 5).

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

34. Дисциплинарное взыскание применяется администрацией колледжа непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

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.

35. За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

36. Приказ директора колледжа о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трёхдневный срок со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе, кадровой службой колледжа.

В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт (Приложение № 6).

Такой приказ в необходимых случаях доводится до сведения остальных работников колледжа.

### **Порядок исполнения дисциплинарного производства в виде увольнения.**

#### **Снятие дисциплинарного взыскания**

37. Увольнение работника за:

- неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, а также за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей;

- за совершение виновных действий, дающих основание для утраты доверия, или совершение аморального проступка, если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы или в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- заместителей директора или главного бухгалтера колледжа за принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу Колледжа;

- увольнение заместителей директора или главного бухгалтера колледжа за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (пункты 5 - 10 статьи 81 ТК РФ), за повторное в течение одного года грубое нарушение Устава колледжа педагогическим работником колледжа (п. 1 статьи 336 ТК РФ) является мерой дисциплинарного взыскания.

38. При увольнении работника по пункту 5 статьи 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что директор колледжа вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по пункту 5 статьи 81 ТК РФ, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжается, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

Директор колледжа вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

39. Увольнение по пункту 5 статьи 81 ТК РФ возможно при наличии доказательств, свидетельствующих о том, что:

- 1) совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения



трудового договора;

2) директором колледжа были соблюдены предусмотренные частями третьей и четвертой статьи 193 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания.

При этом следует иметь в виду, что:

а) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка;

б) днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе подчинен работник колледжа, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий;

в) в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников (часть третья статьи 193 ТК РФ); отсутствие работника на работе по иным основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности, не прерывает течение указанного срока;

г) к отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работнику колледжа в соответствии с действующим законодательством РФ, Коллективным договором колледжа, иными локальными правовыми актами колледжа, в том числе ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы.

40. Неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).

К таким нарушениям, в частности, относятся:

а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте.

При этом необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте колледжа (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу части шестой статьи 209 трудового Кодекса рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей либо неисполнение работником без уважительных причин порученной работы в установленные сроки, так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие правила внутреннего трудового распорядка колледжа.

Отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по пункту 7 статьи 77 ТК РФ с соблюдением порядка, предусмотренного статьей 73 ТК РФ;

в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе, отказ или уклонение от обучения в рабочее время по программам ГО, защиты от ЧС и антитеррористической безопасности.

41. При применении мер дисциплинарного взыскания к работникам, отказавшимся от заключения письменного договора о полной материальной ответственности за недостачу вверенного работникам имущества (статья 244 ТК РФ), в случае, когда он не был одновременно заключен с трудовым договором, необходимо исходить из следующего.

Если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, что оговорено при приеме на работу в колледж, и в соответствии с действующим законодательством с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности, о чем работник знал, отказ от заключения такого договора следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями.

Если же необходимость заключить договор о полной материальной ответственности возникла после заключения с работником трудового договора и обусловлена тем, что в связи с изменением действующего законодательства занимаемая им должность или выполняемая работа отнесена к перечню должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми директор колледжа может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности, однако работник отказывается заключить такой договор, директор в силу части третьей статьи 73 ТК РФ обязан предложить ему другую работу, а при ее отсутствии либо отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается с ним в соответствии с пунктом 7 статьи 77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора).

42. Отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения директора колледжа о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины.

43. Увольнение по подпункту «а» пункта 6 статьи 81 ТК РФ за прогул может быть произведено:

а) за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня независимо от продолжительности рабочего дня;

б) за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;

в) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения (часть первая статьи 80 ТК РФ);

г) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (статья 79, часть первая статьи 80, статья 280, часть первая статьи 292, часть первая статьи 296 ТК РФ);

д) за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в

отпуск (основной или дополнительный).

Не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если директор колледжа либо непосредственный руководитель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

44. При расторжении трудового договора с работником, переведенным на другую работу и уволенным за прогул в связи с отказом приступить к ней, необходимо иметь доказательства, свидетельствующие о законности самого перевода (статьи 72, 74 ТК РФ). В случае признания перевода незаконным увольнение за прогул не может считаться обоснованным и работник подлежит восстановлению на прежней работе.

45. По подпункту «б» пункта 6 статьи 81 ТК РФ (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения) могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в колледже в связи с указанным состоянием.

В случае обнаружения работника колледжа в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения кадровой службой колледжа при участии руководителя соответствующего структурного подразделения, где работает работник, составляется соответствующий акт (Приложение № 7). Работнику должно быть предложено дать письменные объяснения по факту нарушения дисциплины. А в случае отказа дать такие объяснения, составляется соответствующий акт (Приложение № 8). Объяснения с виновного лица, находящегося в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, берутся только после его полного протрезвления.

Увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории колледжа либо он находился на территории объекта, где по поручению директора колледжа и (или) непосредственного руководителя должен был выполнять трудовую функцию.

Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств (опрос очевидцев, показания свидетелей, вещественные доказательства).

46. Увольнения по подпункту «в» пункта 6 статьи 81 ТК РФ возможно когда сведения, которые работник разгласил, в соответствии с действующим законодательством относятся к служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне, данные сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей в колледже и он обязывался не разглашать такие сведения.

47. По подпункту «г» пункта 6 статьи 81 ТК РФ могут быть уволены работники, совершившие хищение (в том числе мелкое) чужого имущества, растрату, умышленное его уничтожение или повреждение, при условии, что указанные неправомерные действия были совершены ими по месту работы и их вина установлена вступившим в законную силу приговором суда либо постановлением органа, уполномоченного на применение административных наказаний.

В качестве чужого имущества следует расценивать любое имущество, не

принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее колледжу, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками колледжа.

Хищение чужого имущества признается мелким, если стоимость похищенного имущества не превышает один минимальный размер оплаты труда, установленный законодательством Российской Федерации (Примечание к статье 7.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

Установленный месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления органа, уполномоченного на применение административных наказаний.

48. Расторжение трудового договора с работником по пункту 7 статьи 81 ТК РФ в связи с утратой доверия возможно только в отношении работников колледжа, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали директору колледжа основание для утраты доверия к ним.

При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой.

49. Прекращение трудового договора в связи с совершением аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 статьи 81 ТК РФ), допускается только в отношении тех работников, которые занимаются педагогической деятельностью в колледже (педагогических работников) и независимо от того, где совершен аморальный проступок: по месту работы (т.е. в колледже) или в быту.

Аморальным считается проступок, противоречащий общепринятым нормам морали. В частности, проступком такого рода следует считать применения мер воспитания, которые связаны с физическим (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

50. Если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы (колледже) и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы (соответственно по пункту 7 или 8 статьи 81 ТК РФ) при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного статьей 193 ТК РФ.

Однако учитывая, что расторжение трудового договора по пунктам 7 и 8 статьи 81 ТК РФ может быть произведено и в случае, когда виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником не по месту работы и не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, увольнение в указанном случае не является мерой дисциплинарного взыскания, применение которой обусловлено сроками, установленными ТК РФ, так как в силу части первой статьи 192 ТК РФ дисциплинарные взыскания применяются только за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

51. Расторжение трудового договора по пункту 9 статьи 81 ТК РФ допустимо лишь в отношении заместителей директора, главного бухгалтера колледжа и при условии, что ими было принято необоснованное решение, которое повлекло за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной

ущерб имуществу колледжа.

52. Директор колледжа вправе расторгнуть трудовой договор по пункту 10 статьи 81 ТК РФ с заместителями директора, если ими было допущено однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей следует, в частности, расценивать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников колледжа либо причинение имущественного ущерба колледжу.

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

Директор колледжа 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 колледжа.

### **Обжалование решения о наложении дисциплинарного взыскания**

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

55. Работник, не согласный с привлечением к дисциплинарной ответственности, вправе обратиться с заявлением об отмене приказа директора колледжа о наложении дисциплинарного взыскания, за исключением случаев увольнения за дисциплинарное правонарушение, в комиссию по трудовым спорам колледжа в предусмотренном ТК РФ порядке (ст. ст. 385 - 389 ТК РФ).

56. Работник может прибегнуть к судебной защите своих прав, обратившись с заявлением к мировому судье (за исключением дела о восстановлении на работе).

57. Работник вправе обратиться в федеральные суды общей юрисдикции в связи с его увольнением либо в порядке обжалования решений комиссии по трудовым спорам колледжа и мировых судей.

### **Возмещение материального ущерба , причиненного дисциплинарным проступком**

58. Если в результате совершения дисциплинарного проступка работником причинен материальный ущерб, то работник возмещает его в порядке предусмотренном Главой 39 ТК РФ.

Привлечение работника к материальной ответственности за причиненный его действиями (бездействием) материальный ущерб не является дисциплинарным взысканием и от наложения дисциплинарного взыскания не освобождает.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

## Приложения к Положению

Приложение № 1

**Государственное бюджетное образовательное учреждение  
среднего профессионального образования  
«Орехово-Зуевский промышленно-экономический колледж  
имени Саввы Морозова»  
Московской области**

### **АКТ**

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_

г. Орехово-Зуево

### **О нарушении трудовой дисциплины**

Мною, \_\_\_\_\_  
(должность, фамилия, имя, отчество)

в присутствии \_\_\_\_\_  
(наименование должности (профессии), фамилия, имя, отчество)

и \_\_\_\_\_  
(наименование должности (профессии), фамилия, имя, отчество)

**установлено,**  
**что** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (место, дата, время)  
работник \_\_\_\_\_

(должность, фамилия, имя, отчество)  
осуществляя возложенные на него должностные обязанности,

\_\_\_\_\_ (нарушил, не выполнил)

\_\_\_\_\_ (указать сущность нарушения, а именно нарушение требований законодательства либо приказа,

распоряжения, указания или письменной резолюции начальника,

а также должностных инструкций и функциональных обязанностей)

**что, согласно** \_\_\_\_\_  
(Уставу, внутреннему трудовому распорядку, должностной инструкции и т. д.)

является \_\_\_\_\_ трудовой  
(нарушением, грубым нарушением, систематическим нарушением)

дисциплины.

В соответствии со \_\_\_\_\_  
(статья ТК РФ, локальные нормативные акты)

\_\_\_\_\_ (должность (профессия), фамилия, имя, отчество)

следует подвергнуть дисциплинарному взысканию, предусмотренному статьей 192 ТК РФ в виде

\_\_\_\_\_ (замечание, выговор, увольнение)

**Содержание данного акта подтверждаем личными подписями:**

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

**Настоящий акт составил:**

_____	_____	_____
(должность)	(подпись)	(расшифровка подписи)

**С актом ознакомился и один экземпляр получил:**

_____	_____	_____
(должность)	(подпись)	(расшифровка подписи)

**Государственное бюджетное образовательное учреждение  
среднего профессионального образования  
«Орехово-Зуевский промышленно-экономический колледж  
имени Саввы Морозова»  
Московской области**

**АКТ**

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.

№ \_\_\_\_\_

г. Орехово-Зуево

**Об опоздании на работу**

Мною, \_\_\_\_\_  
(должность, фамилия, имя, отчество)

в присутствии \_\_\_\_\_  
(наименование должности (профессии), фамилия, имя, отчество)

и \_\_\_\_\_  
(наименование должности (профессии), фамилия, имя, отчество)

**составлен настоящий акт о нижеследующем:**

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г. в \_\_\_\_\_ мною проверена явка на  
(время)

работу сотрудников колледжа

\_\_\_\_\_ (отдельные работники)

В ходе данной проверки было установлено, что работник (работники)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (должность (профессия), фамилия, имя, отчество)

опоздал (опоздали) на работу на

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (указать период времени)

что установлено с помощью

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (контрольных часов)

Свое опоздание \_\_\_\_\_ объяснил

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (объяснения в произвольной форме)

**Содержание данного акта подтверждаем личными подписями:**

1. \_\_\_\_\_ (должность) \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

2. \_\_\_\_\_ (должность) \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)



**Настоящий акт составил:**

_____	_____	_____
(должность)	(подпись)	(расшифровка подписи)

**Руководитель структурного подразделения**

_____	_____
(подпись)	(расшифровка подписи)

**С актом ознакомился и один экземпляр получил:**

_____	_____	_____
(должность)	(подпись)	(расшифровка подписи)

**Государственное бюджетное образовательное учреждение  
среднего профессионального образования  
«Орехово-Зуевский промышленно-экономический колледж  
имени Саввы Морозова»  
Московской области**

**АКТ**

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

№ \_\_\_\_\_

г. Орехово-Зуево

**Об отсутствии работника на рабочем месте**

Мною, \_\_\_\_\_  
(должность, фамилия, имя, отчество)

в присутствии \_\_\_\_\_  
(наименование должности (профессии), фамилия, имя, отчество)

и \_\_\_\_\_  
(наименование должности (профессии), фамилия, имя, отчество)

**составлен настоящий акт о нижеследующем:**

Работник \_\_\_\_\_  
(должность (профессия), подразделение, фамилия, имя, отчество)

отсутствовал на работе в течение \_\_\_\_\_  
(указать период времени)

с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ без уважительных причин.  
Свое отсутствие \_\_\_\_\_ объяснил  
(фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_  
(объяснения в произвольной форме)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Содержание данного акта подтверждаем личными подписями:**

1. \_\_\_\_\_ (должность) \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

2. \_\_\_\_\_ (должность) \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

**Настоящий акт составил:**

\_\_\_\_\_ (должность) \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

**Руководитель структурного подразделения** \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

**С актом ознакомился и один экземпляр получил:**

\_\_\_\_\_ (должность) \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

Директору колледжа  
Криворучко Н.В.

от \_\_\_\_\_  
(занимаемая должность)

\_\_\_\_\_  
(ФИО, работника Колледжа)

объяснительная

По факту совершения мною дисциплинарного проступка, выразившегося

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_,

сообщаю Вам следующее ...

(указывается в произвольной форме).

\_\_\_\_\_  
(дата)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

**Государственное бюджетное образовательное учреждение  
среднего профессионального образования  
«Орехово-Зуевский промышленно-экономический колледж  
имени Саввы Морозова»  
Московской области**

**АКТ**

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

№ \_\_\_\_\_

г. Орехово-Зуево

**О непредоставлении работником объяснения**

Мною, \_\_\_\_\_  
(должность, фамилия, имя, отчество)

в присутствии \_\_\_\_\_  
(наименование должности (профессии), фамилия, имя, отчество)

и \_\_\_\_\_  
(наименование должности (профессии), фамилия, имя, отчество)

**составлен настоящий акт о нижеследующем:**

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г. в \_\_\_\_\_  
(время) (место)

работник \_\_\_\_\_  
(должность, фамилия, имя, отчество)

не предоставил письменных объяснений по факту \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (указать существо вопроса)  
Свое непредоставление письменных объяснений \_\_\_\_\_  
(фамилия, инициалы)

мотивировал \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (в произвольной форме изложить причины отказа от представления объяснений)

**Содержание данного акта подтверждаем личными подписями:**

1. \_\_\_\_\_ (должность) \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

2. \_\_\_\_\_ (должность) \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

**Настоящий акт составил:**

\_\_\_\_\_ (должность) \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

**Государственное бюджетное образовательное учреждение  
среднего профессионального образования  
«Орехово-Зуевский промышленно-экономический колледж  
имени Саввы Морозова»  
Московской области**

**АКТ**

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.

№ \_\_\_\_\_

г. Орехово-Зуево

**Об отказе от подписи в ознакомлении с приказом  
о наложении дисциплинарного взыскания**

Настоящим актом удостоверяем, что в нашем присутствии

\_\_\_\_\_ (время и место составления акта)

\_\_\_\_\_ (наименование должности)

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

ознакомил

\_\_\_\_\_ (должность, фамилия, имя, отчество)  
()

с приказом директора Колледжа

от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_ о наложении на

\_\_\_\_\_ (фамилия, инициалы)

дисциплинарного взыскания в виде \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (замечание, выговор, другое)

за \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (причина наложения дисциплинарного взыскания)

отказался дать расписку в том, что он ознакомлен с приказом

\_\_\_\_\_ (фамилия, инициалы)

**Содержание данного акта подтверждаем личными подписями:**

1. \_\_\_\_\_ (должность) \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

2. \_\_\_\_\_ (должность) \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

**Настоящий акт составил:**

\_\_\_\_\_ (должность)

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

**Государственное бюджетное образовательное учреждение  
среднего профессионального образования  
«Орехово-Зуевский промышленно-экономический колледж  
имени Саввы Морозова»  
Московской области**

**АКТ**

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_

г. Орехово-Зуево

**О появлении работника на рабочем месте в состоянии опьянения**

Мною, \_\_\_\_\_  
(должность, фамилия, имя, отчество)

в присутствии \_\_\_\_\_  
(наименование должности (профессии), фамилия, имя, отчество)

и \_\_\_\_\_  
(наименование должности (профессии), фамилия, имя, отчество)

**составлен настоящий акт о нижеследующем:**

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г. в \_\_\_\_\_  
(время) (место)

работник \_\_\_\_\_  
(должность фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_ (появился на работе; находился на работе)

в состоянии \_\_\_\_\_ опьянения.  
(алкогольного, наркотического, токсического)

Имеются следующие признаки, свидетельствующие, что

\_\_\_\_\_ (фамилия, инициалы)

находился в состоянии \_\_\_\_\_ опьянения:  
(алкогольного, наркотического, токсического)

\_\_\_\_\_ (запах алкоголя в выдыхаемом воздухе; нарушена координация движений, неустойчивость, шатающаяся походка)

\_\_\_\_\_ (ускоренная речь, быстрая смена ассоциаций и поверхностность суждений; снижение критики к своему поведению и высказываниям; узкие зрачки и бледность)

Своё состояние \_\_\_\_\_ объяснил  
(фамилия, инициалы)

\_\_\_\_\_ (в произвольной форме изложить объяснения)

\_\_\_\_\_ направлен на медицинское освидетельствование  
(фамилия, инициалы)  
для установление факта употребления

(алкоголя, наркотических, токсических веществ)

состояния \_\_\_\_\_ опьянения

(алкогольного, наркотического, токсического)

Результаты медицинского

освидетельствования \_\_\_\_\_

(заполняется после проведения медицинского освидетельствования)

**Содержание данного акта подтверждаем личными подписями:**

1. \_\_\_\_\_ (должность) \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

2. \_\_\_\_\_ (должность) \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

**Настоящий акт составил:**

\_\_\_\_\_ (должность) \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

**Руководитель структурного подразделения** \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

**С актом ознакомился и один экземпляр получил:**

\_\_\_\_\_ (должность) \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

**Государственное бюджетное образовательное учреждение  
среднего профессионального образования  
«Орехово-Зуевский промышленно-экономический колледж  
имени Саввы Морозова»  
Московской области**

**АКТ**

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.

№ \_\_\_\_\_

г. Орехово-Зуево

**Об отказе от представления объяснений по факту появления на работе в состоянии опьянения**

Мною, \_\_\_\_\_  
(должность, фамилия, имя, отчество)

в присутствии \_\_\_\_\_  
(наименование должности (профессии), фамилия, имя, отчество)

и \_\_\_\_\_  
(наименование должности (профессии), фамилия, имя, отчество)

**составлен настоящий акт о нижеследующем:**

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г. в \_\_\_\_\_  
(время) (место)

работнику \_\_\_\_\_  
(должность, фамилия, имя, отчество)

в соответствии с ч. 1 ст. 193 ТК РФ было предложено представить письменное объяснение по факту появления его

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г. в \_\_\_\_\_  
(время)

на работе в состоянии \_\_\_\_\_  
(алкогольного, наркотического, токсического)

опьянения, на что он ответил отказом, мотивируя

\_\_\_\_\_  
(причина отказа)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Содержание данного акта подтверждаем личными подписями:**

1. \_\_\_\_\_ (должность) \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

2. \_\_\_\_\_ (должность) \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

**Настоящий акт составил:**

\_\_\_\_\_ (должность) \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)