МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ»
(МАОУ ДО ЦПС)

Устиновича, ул., д. 24 а, г. Красноярск,
Красноярский край, 660073
тел. (391) 245-59-98; (391) 265-67-15
e-mail: udo_cps@mailkrsk.ru; http://cps.krsnet.ru/

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ ДО ЦПС
_____П.Е. Савинкина
от «01» сентября 2025 г.

Принято на собрании трудового коллектива
Протокол от 29.08.2025 № 1

УТВЕРЖДАЮ
директор МАОУ ДО ЦПС
_____ Д. Г. Давыдов
«01» сентября 2025 г.

Приказ № 01-04-240
от «01» сентября 2025 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 008005B57E6042E586E29DBF434097639A
Владелец: МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ"
Действителен: с 09.06.2025 до 02.09.2026

ПОРЯДОК

ПРИМЕНЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ

муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр профессионального самоопределения»

Красноярск, 2025 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Порядок применения дисциплинарных взысканий (далее — Порядок) разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и определяет основания и порядок применения дисциплинарных взысканий к работникам муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр профессионального самоопределения» (далее — Учреждение) за совершение дисциплинарных проступков.

2. ДИСЦИПЛИНАРНЫЙ ПРОСТУПОК

2.1 Дисциплинарным проступком является неисполнение или ненадлежащие исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (ст. 192 ТК РФ). Дисциплинарным проступком могут быть признаны только такие действия (бездействия) работника, которые непосредственно связаны с исполнением им трудовых обязанностей.

При этом трудовые обязанности должны быть зафиксированы в трудовом договоре, должностной инструкции, либо локальном нормативном акте работодателя.

2.2. Применение дисциплинарного взыскания возможно:

- за совершение работником действий, прямо запрещенных трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, положений, иных локальных нормативных актов, приказов;

- за несовершение необходимых действий, прямо предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, правил внутреннего трудового распорядка, положений, иных локальных нормативных актов, приказов.

Примерами таких действий могут являться:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение при наличии причин, зависящих от работника, трудовой функции;

- нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствия на рабочем месте без уважительных причин, отказ от прохождения медосмотра, нахождение на рабочем месте в состоянии опьянения и т.п.);

-совершение виновных действий (хищения, растраты, порчи и т.п.) в отношении имущества работодателя, установленных вступивших в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях (подпункт «г» п. 6 часть 1 ст. 81 ТК РФ).

2.3. Действия работника, соответствующие действующему законодательству, локальным нормативным актам работодателя, трудовому договору или должностной инструкции являются правомерными и не могут квалифицироваться как дисциплинарный проступок. Не может рассматриваться как дисциплинарный проступок неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей по причинам, не зависящим от работника.

2.4. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

3. ВИДЫ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ

3.1. За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

-замечание — оформляется письменно и предусматривает собой осуждение поведения работника, высказывание критики в отношении работника;

-выговор — оформляется письменно и представляет собой явно выраженную отрицательную оценку поведения работника, сообщаемую работнику, и считается более строгим дисциплинарным взысканием по сравнению с замечанием;

-увольнение по соответствующим основаниям (заключается расторжение трудового договора с работником и прекращении трудовых отношений между работником и работодателем).

3.2. Увольнение является наиболее строгой мерой дисциплинарного взыскания. Мера дисциплинарного взыскания в виде увольнения может быть применена только в следующих случаях (ст. 81 ТК РФ):

3.2.1. Неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если работник имеет неснятое дисциплинарное взыскание;

3.2.2. Однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течении всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение всего рабочего дня (смены). Отсутствие работника должно быть зафиксировано в акте об отсутствии на рабочем месте (Приложение 1). В табеле учета рабочего времени должна быть отметка о неявке по невыясненным причинам (НН) или прогуле (ПР). Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего распорядка Учреждения, индивидуальными графиками работ работников, для отдельных категорий работников — графиками сменности, с которыми работники должны быть ознакомлены под подпись;

- появление на работе (на своем рабочем месте либо на территории работодателя) в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. Нахождение работника в состоянии опьянения должно быть подтверждено результатами медицинского освидетельствования или иными доказательствами;

- разглашения охраняемой законом тайны (служебной), ставшей известной работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, в том числе персональных данных работника;

- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившими в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях;

- установленного уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

3.3. Работодатель имеет право, но не обязан привлекать к дисциплинарной ответственности работника, совершившего дисциплинарный проступок. При решении вопроса о том, какое дисциплинарное взыскание должно быть применено в каждом конкретном случае, должны приниматься во внимание степень тяжести поступка, вреда, причиненного им и обстоятельств, при которых он совершен, а также вклад и заслуги работника перед работодателем.

4. ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ

4.1. Дисциплинарное взыскание работодатель применяет непосредственно за обнаружением совершенного работником проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения. Днем обнаружения проступка, с которого исчисляется срок применения дисциплинарного взыскания, считается день, когда непосредственному руководителю работника стало известно о совершенном проступке. При этом не имеет значения, наделен ли этот

руководитель правом применять дисциплинарные взыскания.

Это правило комментируемой статьи распространяется на все случаи применения дисциплинарных взысканий, включая увольнение в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Если же указанные виновные действия совершены вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением трудовых обязанностей, и, следовательно, не являются дисциплинарными проступками, то установлен иной срок. В этих случаях увольнение не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК).

4.2. В срок, в течение которого может быть применено дисциплинарное взыскание, не включается период, когда работник отсутствовал на работе в связи с болезнью или находился в отпуске. В этот же срок не засчитывается время, предоставляемое для учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (см. ст. 373 ТК). Отсутствие на работе по иным основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока (пп. "в" п. 34 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

К отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы (пп. "г" п. 34 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

При применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения по пп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК, месячный срок исчисляется со дня вступления в законную силу приговора, которым установлена вина работника в хищении (в том числе мелкого) чужого имущества, растрате, умышленном его уничтожении или повреждении, либо постановления компетентного органа о наложении за это правонарушение административного взыскания.

Не допускается применение дисциплинарного взыскания по истечении шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - двух лет со дня его совершения. Время производства по уголовному делу в указанные сроки не включается.

4.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Если ненадлежащее исполнение или неисполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания, к нему возможно применить новое дисциплинарное взыскание, в том числе увольнение (п. 33 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

4.4. Руководителю организации предоставляется право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с комментируемой статьей. Другим должностным лицам такие полномочия могут быть предоставлены соответствующими документами (уставом организации, приказом руководителя и др.) и только при таком условии они могут привлекать работника к дисциплинарной ответственности.

О применении дисциплинарного взыскания руководитель организации издает приказ (распоряжение). В приказе (распоряжении) должны быть указаны причины его применения, т.е. конкретный проступок, за совершение которого работник привлекается к дисциплинарной ответственности.

Работник должен быть ознакомлен под роспись с приказом (распоряжением) о наложении

дисциплинарного взыскания в течение трех рабочих дней, не считая времени его отсутствия на работе. Отказ от подписи удостоверяется соответствующим актом. Приказ (распоряжение) о применении взыскания доводится до сведения всех работников данной организации.

5. ПОРЯДОК ОБЖАЛОВАНИЯ РАБОТНИКОМ ПРИМЕНЕННЫХ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ

4.1. Работник имеет право обжаловать в государственную инспекцию труда и (или) в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в установленном законом порядке в случае нарушения работодателем предусмотренных ст. 193 ТК РФ правил привлечения к дисциплинарной ответственности либо несогласия работника с примененной к нему мерой дисциплинарного взыскания.