

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
"Центр Развития Ребенка - детский сад №21"  
с осуществлением физического и психического развития, коррекции и  
оздоровления всех воспитанников г. Кызыла Республики Тыва**

«Согласовано»

Председатель Профкома  
МАДОУ "ЦРР - детский сад №21"

(Тружинина С.В.)



09.08.2020 г.

Утверждаю»

Директор  
МАДОУ "ЦРР - детский сад №21"

(Аракчаа Т.В.)



Приказ от 09.08.2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ №31-П  
о порядке применения и снятия дисциплинарных взысканий**

**1. Виды дисциплинарных взысканий  
и основания их применения**

1.1. Работник обязан добросовестно исполнять свои обязанности, возложенные на него трудовым договором, а также соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленные у конкретного работодателя. В случае их нарушения, т. е. в случае совершения дисциплинарного проступка, к работнику могут быть применены различные дисциплинарные взыскания.

В случае их нарушения, т.е. в случае совершения дисциплинарного проступка (неисполнения или ненадлежащего исполнения работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей), работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

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

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

1.4. Увольнение работника возможно только по соответствующим основаниям, а именно в результате:

1.4.1. неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

1.4.2. однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п.6 ч.1 ст. 81 ТК РФ), а именно:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

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

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

1.4.3. совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей) (п.7 ч.1 ст. 81 ТК РФ) ;

1.4.4. непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей (совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей) (п.7.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

1.4.5. совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей) (п.8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

1.4.6. принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п.9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

1.4.7. однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п.10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

1.4.8. повторного в течение одного года грубого нарушения педагогическим работником устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ).

## 2. Порядок применения дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ)

2.1. Факт совершенного проступка подтверждается актом проверки, актом ревизии, заключением аудиторской проверки, докладной записки непосредственного руководителя или другого работника и т.п.

2.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение причин совершенного проступка. Требование о предоставлении объяснений должно быть истребовано письменно (приложение 1) или под протокол под роспись работника. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (приложение 2).

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

2.3. После предоставления работником письменных объяснений совершенного проступка, непосредственный руководитель работника или работник по кадрам направляет на имя директора служебную записку с обоснованным предложением о применении дисциплинарного взыскания к работнику (замечание, выговор или увольнение по соответствующим основаниям) с мнением представительного органа.

При наложении дисциплинарного взыскания необходимо учесть, что оно 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) и одновременно не позднее шести месяцев со дня его совершения, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - не позднее двух лет со дня его совершения.

Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

2.4. На основании резолюции директора работник по кадрам готовит приказ о наложении дисциплинарного взыскания на работника (приложение 3).

2.5. 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 (приложение 4).

2.6. Учет действующих приказов о применении дисциплинарных взысканий осуществляется работником по кадрам.

2.7. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, премии и вознаграждения не выплачиваются.

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

### **3. Снятие дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ)**

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.

3.2. 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. Снятие дисциплинарного взыскания оформляется приказом работодателя.