

Башкортостан Республикаһы
Мәҙәниәт министрлығы
Башкортостан Республикаһының
Октябрьский музыка колледжы
дәүләт бюджет һөнәри белем биреү
учреждениһы
Ленин проспекты, 4, Октябрьский калаһы
Башкортостан Республикаһы, 452600;



Министерство культуры
Республики Башкортостан
Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Республики
Башкортостан
Октябрьский музыкальный колледж
(ГБПОУ РБ Октябрьский музыкальный колледж)
Ленина пр., 4, г. Октябрьский,
Республика Башкортостан, 452600;

БОЙОРОК

28 декабрь 2023 й.

№ 149-к. п.3

ПРИКАЗ

28 декабря 2023 г.

Об утверждении Положения
о дисциплинарной ответственности
работников в ГБПОУ РБ Октябрьский музыкальный колледж

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить Положение о дисциплинарной ответственности работников ГБПОУ РБ Октябрьский музыкальный колледж
2. Специалисту по охране труда ознакомить работников колледжа с локальным актом под роспись.
3. Контроль над исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о.директора

И.А.Хазеев

СОГЛАСОВАНО

председатель профсоюзного комитета
работников ГБПОУ РБ Октябрьский
музыкальный колледж

И.о.директора ГБПОУ РБ Октябрьский
музыкальный колледж



Л.А.Салахова

И.А.Хазеев

« 28 » декабрь 20 23 Г.

« 28 » декабрь 20 23 Г.

ПОЛОЖЕНИЕ о дисциплинарной ответственности работников ГБПОУ РБ Октябрьский музыкальный колледж

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии Трудовым Кодексом Российской Федерации, Уставом колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка и другими нормативно-правовыми актами и определяет порядок применения дисциплинарного воздействия на нарушителей дисциплины и порядка.
2. Соблюдение правил внутреннего распорядка, трудовой дисциплины, должностных инструкций и других нормативных документов колледжа – единое требование для всех категорий работников.
3. Правом применения дисциплинарных взысканий пользуются руководитель колледжа.
4. При наложении дисциплинарного взыскания или применении других мер воздействия должны учитываться тяжесть совершенного поступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника, наличие поощрений, полученных во время работы в колледже.

ВЗЫСКАНИЯ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

1. За одноразовое нарушение трудовой дисциплины (опоздание на работу, уход с работы ранее положенного времени, невыполнение законных распоряжений администрации, нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, правил по технике безопасности и т.д.) в колледже предусмотрены наказания в виде замечания, объявляемого руководителем, выговора, объявляемого приказом Директора по своему усмотрению или ходатайству руководителей подразделений.
2. Выговор, объявленный приказом Директора, лишает сотрудника получения дополнительных выплат к заработной плате - поощрении работников колледжа, в течение 6 месяцев.
3. За систематическое нарушение трудовой дисциплины, а также отсутствие работника без уважительной причины на работе в пределах трех часов в течение рабочего дня, нахождение без уважительных причин не на своем рабочем месте, на другой территории колледжа, отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей, отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников при возникновении такой необходимости, отказ работника от прохождения в рабочее время

специального обучения и сдачи экзаменов по технике безопасности и правилам эксплуатации оборудования и другие серьезные нарушения; появление на рабочем месте в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения, к работнику колледжа могут быть применены следующие виды дисциплинарных взысканий:

- предупреждение об увольнении;
 - увольнение.
4. Решение о вынесении предупреждения или об увольнении с колледжа принимает руководитель, с учетом мнения профсоюзного комитета. Решение о предупреждении, об увольнении, или увольнении работника вступает в силу с момента его принятия.

ПОРЯДОК И СРОКИ НАЛОЖЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ

1. 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. Но в любом случае 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.
2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение, при непредоставлении объяснения по истечении двух рабочих дней работодатель составляет об этом соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
3. 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.
4. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
5. 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.

Правовое обоснование

1. Согласно части 2 статьи 21 ТК РФ работник обязан, в том числе:
 - добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
 - соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
 - соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;
 - соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.
2. Статья 189 ТК РФ устанавливает, что дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.
 3. Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.
 4. Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.
 5. Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами.
 6. Согласно статье 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
 - 1) замечание;
 - 2) выговор;
 - 3) увольнение по соответствующим основаниям.
 7. Федеральными законами, уставом и положением о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания (устное замечание и т.д.).
 8. К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 Кодекса, а также пунктом 7, или 8 части первой статьи 81 Кодекса 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.
 9. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставом и положением о дисциплине.
 10. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.
 11. Статья 193 ТК РФ устанавливает порядок применения дисциплинарных взысканий.
 12. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.
 13. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
 14. 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.
15. 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.
 16. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
 17. 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.
 18. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
 19. Согласно статье 194 ТК РФ если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
 20. 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.