
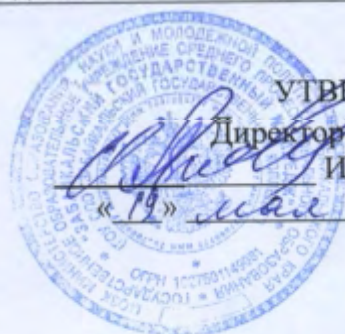


| | |
|---|--|
|  | Министерство образования, науки и молодежной политики Забайкальского края |
| | ГОУ СПО «Забайкальский государственный колледж» |
| | Порядок |
| | наложения дисциплинарного взыскания на обучающегося и на работника колледжа |



УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа


И.Н.Любин

«19» мая 2014 г.

ПОРЯДОК НАЛОЖЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ НА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ И НА РАБОТНИКА КОЛЛЕДЖА


Чита 2014

| | Должность | Фамилия/Подпись | Дата |
|-------------|---------------------------------|-----------------|----------------------|
| Разработал | Методист | Т.В.Пушкарева | 18.05.2014 |
| Проверил | Зав.учебно-методическим отделом | В.Д.Шумилова | 18.05.2014 |
| Согласовал | Зам.директора по УР | И.М.Ястребова | 18.05.2014 |
| Версия: 1.0 | | | Страница 1 из 121 |

| | |
|--|--|
|  | Министерство образования, науки и молодежной политики Забайкальского края |
| | ГОУ СПО «Забайкальский государственный колледж» |
| | Порядок |
| | наложения дисциплинарного взыскания на обучающегося и на работника колледжа |

СОДЕРЖАНИЕ

| | | Стр. |
|---|---|------|
| 1 | Общие положения | 3 |
| 2 | Порядок применения мер дисциплинарного взыскания к обучающемуся | 3 |
| 3 | Порядок применения мер дисциплинарного взыскания к обучающимся, не достигшим совершеннолетнего возраста | 4 |
| 4 | Порядок снятия с обучающихся мер дисциплинарного взыскания | 5 |
| 5 | Основания применения, виды и сроки мер дисциплинарного взыскания к работникам колледжа | 5 |
| 6 | Порядок применения мер дисциплинарного взыскания к работникам колледжа | 9 |

| | |
|--|--|
|  | Министерство образования, науки и молодежной политики Забайкальского края |
| | ГОУ СПО «Забайкальский государственный колледж» |
| | Порядок |
| | наложения дисциплинарного взыскания на обучающегося и на работника колледжа |

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее положение разработано в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 15 марта 2013 г. N 185 г. Москва об утверждении Порядка применения к обучающимся и снятия с обучающихся мер дисциплинарного взыскания (дата подписания: 15.03.2013), в соответствии с частью 12 статьи 43 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и Уставом колледжа.

1.2 Настоящее Положение определяет Порядок применения мер дисциплинарного воздействия к обучающимся или работникам Учреждения, а также снятие с обучающихся или работников мер дисциплинарного взыскания.

ГЛАВА 2 ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ МЕР ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ К ОБУЧАЮЩЕМУСЯ


2.1 Меры дисциплинарного взыскания применяются за неисполнение или нарушение устава колледжа, правил внутреннего распорядка, правил проживания в общежитии и иных локальных нормативных актов по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности.

2.2 За совершение дисциплинарного проступка к обучающемуся могут быть применены следующие меры дисциплинарного взыскания:
замечание;
выговор;
отчисление

2.3 За каждый дисциплинарный проступок может быть применена одна мера дисциплинарного взыскания.

При выборе меры дисциплинарного взыскания должна учитывать тяжесть дисциплинарного проступка, причины и обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение обучающегося, его психофизическое и эмоциональное состояние, а также мнение студенческого совета, объяснения родителей (законных представителей) несовершеннолетних студентов.

2.4 Меры дисциплинарного взыскания не применяются к обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

| | |
|--|---|
|  | Министерство образования, науки и молодежной политики Забайкальского края |
| | ГОУ СПО «Забайкальский государственный колледж» |
| Порядок | |
| наложения дисциплинарного взыскания на обучающегося и на работника колледжа | |

2.5 Не допускается применение мер дисциплинарного взыскания к обучающимся во время их болезни, каникул, академического отпуска, отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком.

2.6 До применения меры дисциплинарного взыскания администрация колледжа должна затребовать от обучающегося письменное объяснение. Если по истечении трех учебных дней указанное объяснение обучающимся не представлено, то составляется соответствующий акт (служебная записка)


Отказ или уклонение обучающегося от предоставления им письменного объяснения не является препятствием для применения меры дисциплинарного взыскания.

2.7 Мера дисциплинарного взыскания применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени отсутствия обучающегося, указанного в пункте 2.5 настоящего Положения, а также времени, необходимого на учет мнения студенческих советов и родителей (законных представителей), но не более семи учебных дней со дня представления директору мотивированного мнения указанных советов и органов в письменной форме.

ГЛАВА 3 ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ МЕР ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ К ОБУЧАЮЩИМСЯ, НЕ ДОСТИГШИМ СОВЕРШЕННОЛЕТНЕГО ВОЗРАСТА

3.1 Отчисление несовершеннолетнего обучающегося, достигшего возраста пятнадцати лет, как мера дисциплинарного взыскания допускается за неоднократное совершение дисциплинарных проступков. Указанная мера дисциплинарного взыскания применяется, если иные меры дисциплинарного взыскания и меры педагогического воздействия не дали результата и дальнейшее пребывание обучающегося оказывает отрицательное влияние на других обучающихся, нарушает их права и права преподавателей и сотрудников, а также нормальное функционирование колледжа.

3.2 Отчисление несовершеннолетнего обучающегося как мера дисциплинарного взыскания не применяется, если сроки ранее примененных к обучающемуся мер дисциплинарного взыскания истекли и (или) меры дисциплинарного взыскания сняты в установленном порядке.

| | |
|--|---|
|  | Министерство образования, науки и молодежной политики Забайкальского края |
| | ГОУ СПО «Забайкальский государственный колледж» |
| Порядок | |
| наложения дисциплинарного взыскания на обучающегося и на работника колледжа | |

3.3 Решение об отчислении обучающихся - детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, принимается с согласия комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав и органа опеки и попечительства.

3.4 Применение к обучающемуся меры дисциплинарного взыскания оформляется приказом директора, который доводится до обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетнего обучающегося под роспись в течение трех учебных дней со дня его издания, не считая времени отсутствия обучающегося в колледже. Отказ обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетнего обучающегося ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись оформляется соответствующим актом (служебной запиской).

3.5 Обучающийся, родители (законные представители) несовершеннолетнего обучающегося вправе в течение месяца с момента наложения на него меры дисциплинарного взыскания, обжаловать в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений меры дисциплинарного взыскания и их применение к обучающемуся.


3.6 Решение комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

3.7 Решение комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

ГЛАВА 4 ПОРЯДОК СНЯТИЯ С ОБУЧАЮЩИХСЯ МЕР ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ

4.1 Если в течение года со дня применения меры дисциплинарного взыскания к обучающемуся не будет применена новая мера дисциплинарного взыскания, то он считается не имеющим меры дисциплинарного взыскания.

4.2 Директор колледжа до истечения года со дня применения меры дисциплинарного взыскания имеет право снять ее с обучающегося по собственной инициативе, ходатайству заместителя директора по воспитательной работе, заведующего отделением, классного руководителя

| | |
|--|---|
|  | Министерство образования, науки и молодежной политики Забайкальского края |
| | ГОУ СПО «Забайкальский государственный колледж» |
| Порядок | |
| наложения дисциплинарного взыскания на обучающегося и на работника колледжа | |

группы, самого обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетнего обучающегося, ходатайству Студенческого совета.

ГЛАВА 5 ОСНОВАНИЯ ПРИМЕНЕНИЯ, ВИДЫ И СРОКИ МЕР ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ К РАБОТНИКАМ КОЛЛЕДЖА

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

5.2 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.

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

5.4 Основаниями для наложения дисциплинарного взыскания является:

5.4.1 Срыв образовательного процесса.


5.4.2 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.

5.4.3 Прогул без уважительной причины занятий. (отсутствие работника на работе более 4-х часов подряд).

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

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

5.6 До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен определить вину работника.

| | |
|--|--|
|  | Министерство образования, науки и молодежной политики Забайкальского края |
| | ГОУ СПО «Забайкальский государственный колледж» |
| | Порядок |
| | наложения дисциплинарного взыскания на обучающегося и на работника колледжа |

5.7.1 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 подряд 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). 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.

5.7.2 Кроме того, прогулом считается невыход на работу, объясняемый несогласием работника с переводом, совершенным с соблюдением закона.


5.8 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.

5.9 Виды дисциплинарного взыскания или меры реагирования на качество

5.9.1 Оплата труда работника при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не

| | |
|--|---|
|  | Министерство образования, науки и молодежной политики Забайкальского края |
| | ГОУ СПО «Забайкальский государственный колледж» |
| Порядок | |
| наложения дисциплинарного взыскания на обучающегося и на работника колледжа | |

ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада) рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

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

Предусмотренная ст. 155 ТК РФ 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.

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


5.9.3 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.

Лишение премии не является мерой дисциплинарного взыскания.

5.10 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. (В соответствии с 29 Постановлением

| | |
|--|--|
|  | Министерство образования, науки и молодежной политики Забайкальского края |
| | ГОУ СПО «Забайкальский государственный колледж» |
| | Порядок |
| | наложения дисциплинарного взыскания на обучающегося и на работника колледжа |

Пленума Верховного Суда РФ от 22.12.1992 № 16 «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров»).

5.11 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.

5.12 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.

5.13 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.

5.14 По факту нарушения трудовой дисциплины, несоблюдения правил внутреннего трудового распорядка составляется акт.

ГЛАВА 6 ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ МЕР ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ К РАБОТНИКАМ КОЛЛЕДЖА


6.1 Порядок применения дисциплинарных взысканий.

6.1.1 Работодатель обязан выслушать объяснения работника до применения дисциплинарного взыскания. Он должен потребовать представления объяснений в письменной форме.

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

6.1.2 Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.1.3 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.

| | |
|--|---|
|  | Министерство образования, науки и молодежной политики Забайкальского края |
| | ГОУ СПО «Забайкальский государственный колледж» |
| Порядок | |
| наложения дисциплинарного взыскания на обучающегося и на работника колледжа | |

6.1.4 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.

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

6.1.6 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.

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


6.3 Снятие дисциплинарного взыскания

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

6.3.2 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.

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

6.4.1 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.


| | |
|---|--|
|  | Министерство образования, науки и молодежной политики Забайкальского края |
| | ГОУ СПО «Забайкальский государственный колледж» |
| | Порядок |
| | наложения дисциплинарного взыскания на обучающегося и на работника колледжа |

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

6.4.3 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.

6.5 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.

6.6 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.

| | |
|---|--|
|  | Министерство образования, науки и молодежной политики Забайкальского края |
| | ГОУ СПО «Забайкальский государственный колледж» |
| | Порядок |
| | наложения дисциплинарного взыскания на обучающегося и на работника колледжа |

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Порядок наложения дисциплинарного взыскания на обучающегося и работника

СОГЛАСОВАНО

Заместитель директора по УР



И.М.Ястребова

Заместитель директора по УВР



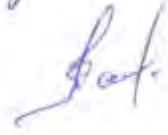
В.И.Лоскутникова

Заместитель директора по УПР



О.А.Лаптева

Заместитель директора по АХД



А.К.Патраев

Заведующим учебно-методическим отделом



В.Д.Шумилова

Председатель Студенческого совета



А.Простакишина