

Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение детский сад №  
16 (МКДОУ д/с №16)

301602, Тульская обл., г. Узловая, ул. Дубовская, д. 19  
Телефон: 8(48731) 5 02 03, e-mail: mkdous16.uzl@tularegion.org

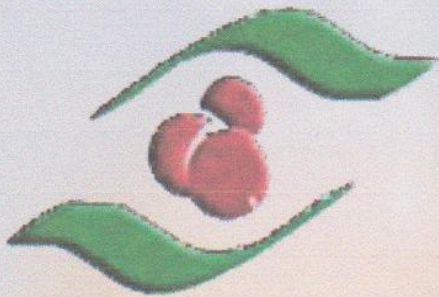
ПРИНЯТО:  
на Педагогическом собрании  
протокол № 4 от 30.05.2017 г.



ТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МКДОУ д/с № 16  
Ю.С.Насонова  
Приказ № 61-Д от 05.06.2017г.

**Порядок  
проведения дисциплинарного расследования  
нарушений педагогическими работниками  
норм профессионального поведения и (или) Устава  
в муниципальном казённом дошкольном  
образовательном учреждении детский сад № 16  
(МКДОУ д/с № 16)**

СОГЛАСОВАНО:  
Первичной Профсоюзной  
Организацией 02.06.2017 г.  
председатель *Савф* Ю.С.Сапронова



г. Узловая, 2017г.

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий порядок проведения дисциплинарного расследования нарушений педагогическими работниками норм профессионального поведения и (или) Устава в муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении детском саду № 16 (далее - Порядок) разработан для муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детского сада № 16 (Далее – Образовательная организация) в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Образовательной организации.

1.2. Данный Порядок регулирует правила проведения дисциплинарного расследования нарушений педагогическими работниками норм профессионального поведения и (или) Устава.

1.3. Настоящий Порядок принимается на заседании педагогического совета, с учетом мнения Первичной Профсоюзной Организации и утверждается заведующим приказом по Образовательной организации.

1.4. Изменения и дополнения в настоящий Порядок вносятся общим собранием, принимаются на его заседании, и утверждаются заведующим приказом по Образовательной организации, с учетом мнения представительного органа работников.

1.5. Срок данного Порядка не ограничен. Порядок действует до принятия нового.

## **2. Понятие - Дисциплинарное расследование**

2.1. Дисциплинарная ответственность – это вид юридической ответственности (наряду с административной, гражданско-правовой и уголовной), одна из правовых форм воздействия на нарушителей трудовой дисциплины. Основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности служит дисциплинарный проступок - неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (Трудовой кодекс РФ, статья 192).

2.2. Дисциплинарное расследование рассматривается как действия администрации образовательного учреждения (работодателя) по установлению обстоятельств нарушения работником трудовой дисциплины. Такие действия могут носить как воспитательный, так и нормативный характер. Согласно нормам трудового законодательства расследуются нарушения работником норм профессиональной деятельности (поведения) и (или) Устава Образовательной организации, Правил внутреннего трудового распорядка.

2.3. Согласно законодательству об образовании дисциплинарное расследование нарушений педагога проводится только по поступившей на него письменной жалобе. При этом копия жалобы обязательно передается нарушителю. Ход дисциплинарного расследования в отношении педагога и принятые по его результатам меры не могут быть разглашены без его

согласия, кроме случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или, при необходимости, защиты интересов воспитанников.

### **3. Условия привлечения работника к дисциплинарной ответственности**

3.1. К дисциплинарной ответственности работник может быть привлечен за совершение дисциплинарного проступка при наличии обязательных условий, которые перечислены в статье 192 Трудового кодекса РФ.

Четыре условия, при одновременном выполнении которых возможно привлечение работника к дисциплинарной ответственности:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей;
- наличие вины работника. Под виной подразумевается как сознательный умысел (работник осознает нарушение), так и неосторожность (работник не думал о последствиях, но должен был предвидеть, или же предвидел эти последствия, но легкомысленно надеялся их предотвратить). Если же работник не мог исполнить надлежащим образом свою трудовую функцию из-за того, что работодатель не создал для этого условий – то привлекать к ответственности работника уже нельзя;
- работником не исполнены именно трудовые обязанности;
- наличие обстоятельств, делающих возможным применение дисциплинарного взыскания (например, несоблюдение порядка привлечения к дисциплинарной ответственности, незаконные требования работодателя, которые не выполняет работник, исключают применение дисциплинарного взыскания).

### **4. Взыскания за совершение дисциплинарного проступка**

4.1. 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 (статья 192

Трудового кодекса РФ).

4.2. За каждый дисциплинарный проступок к работнику может быть применено только одно дисциплинарное взыскание с учетом тяжести совершенного проступка. Недопустимо за один проступок одновременно объявлять выговор, лишать премии, увольнять и т. д.

## **5. Порядок применения дисциплинарных взысканий**

5.1. Порядок применения дисциплинарных взысканий определен статьей 193 Трудового кодекса РФ.

5.2. 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.

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

5.4. 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.

5.5. 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.

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

5.7. 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.

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

## **6. Порядок применения дисциплинарных взысканий к работнику, являющемуся членом профсоюза**

6.1. Трудовой кодекс РФ устанавливает специальный порядок в отношении членов профсоюза в случае увольнения работника в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин своих трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статья 373. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя);

6.2. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган Первичной Профсоюзной

Организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения;

6.3. Выборный орган Первичной Профсоюзной Организации в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в 7-дневный срок, работодателем не учитывается.

6.4. В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение 3 рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При не достижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.

6.5. Государственная инспекция труда в течение 10 дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

6.6. Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

6.7. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа Первичной Профсоюзной Организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).