

Учреждение образования  
«Гомельский государственный  
университет имени Франциска  
Скорины»

УТВЕРЖДЕНО

Приказ ректора  
университета  
08.02.2012 № 167

## ПОЛОЖЕНИЕ

08.02.2012 № п-88/18

г. Гомель

о порядке применения мер  
дисциплинарного взыскания

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано во исполнение Директивы Президента Республики Беларусь № 1 от 11.03.2004 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» (далее – Директива № 1), в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь от 26.07.1999 № 296-3 (с изменениями и дополнениями) (далее – ТК РБ), Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29), Коллективным договором и устанавливает порядок применения мер дисциплинарного взыскания к работникам университета.

### 1.2. Работники университета обязаны:

подчиняться Правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда, выполнять письменные и устные приказы (распоряжения) ректора, не противоречащие законодательству и локальным нормативным правовым актам, а также соблюдать нравственные и этические нормы;

соблюдать установленные нормативными правовыми актами требования по охране труда и безопасному ведению работ, пользоваться средствами индивидуальной защиты;

знать и соблюдать требования настоящего Положения.

1.3. Трудовая дисциплина — обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку и надлежащее выполнение своих обязанностей (ст. 193 ТК РБ).

Трудовой распорядок для работников определяется (ст. 194 ТК РБ):

Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, положениями и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными правовыми актами;

штатным расписанием;

должностными инструкциями работников;

графиками работ (сменности);

графиками отпусков.

Локальные нормативные правовые акты, регулирующие трудовой распорядок, не могут ухудшать положение работников по сравнению с Трудовым кодексом Республики Беларусь и иными актами законодательства, регулирующими соответствующие отношения в социально-трудовой сфере.

За противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей (дисциплинарный проступок) устанавливается дисциплинарная ответственность (статья 197 ТК РБ).

За совершение дисциплинарного проступка ректор университета может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение (пункты 4, 5, 7, 8 и 9 статьи 42 ТК РБ, пункт 1 статьи 47 ТК РБ).

Право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит ректору университета. При выборе меры дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника на производстве.

К работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания, могут применяться (статья 198 ТК РБ):

лишение премий;

изменение времени предоставления трудового отпуска;

другие меры.

Виды и порядок применения этих мер определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, иными локальными нормативными актами.

За прогул без уважительной причины ректор университета вправе уменьшить работнику продолжительность трудового отпуска на количество дней прогула. При этом продолжительность трудового отпуска не может быть меньше основного отпуска (не может быть менее 24 календарных дней) (статьи 155, 181 ТК РБ).

1.4. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (статья 199 ТК РБ).

Дисциплинарное взыскание оформляется приказом ректора университета. Приказ о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в пятидневный срок. Работник, не ознаком-

ленный с приказом о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Отказ работника от ознакомления с приказом оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей (статья 199 ТК РБ).

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске.

Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка (статья 200 ТК РБ).

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном Трудовым кодексом Республики Беларусь (статья 202 ТК РБ).

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. При этом дисциплинарное взыскание погашается автоматически без издания приказа.

Ректор университета, применивший взыскание, имеет право снять его досрочно до истечения года по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя, профсоюзной организации или иного представительного органа (представителя) работника, а также по просьбе работника.

Досрочное снятие дисциплинарного взыскания оформляется приказом ректора университета (статья 203 ТК РБ).

1.5. Руководители структурных подразделений обязаны: организовать работу подчиненных в соответствии с их должностными обязанностями, отдавать приказы и распоряжения и проверять их точное и своевременное выполнение;

добиваться повышения уровня трудовой дисциплины, сокращения потерь рабочего времени и текучести кадров, поощрять отличившихся работников и строго взыскивать с нарушителей дисциплины;

создавать здоровые и безопасные условия труда для подчиненных им исполнителей, осуществлять контроль за соблюдением ими требований нормативных правовых актов по охране труда и пожарной безопасности;

организовать учет прихода подчиненных на работу и ухода с работы. До начала работы каждый работник (за исключением профессорско-

преподавательского состава) должен отметить свой приход, а по окончании – уход в журнале регистрации прихода и ухода работников.

## 2. Порядок применения мер дисциплинарного взыскания.

2.1. К нарушениям трудовой дисциплины относится: неисполнение или ненадлежащее исполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатом проверок; нарушение Правил внутреннего трудового распорядка университета, Устава университета, нормативных документов, регламентирующих деятельность университета; отсутствие работника без уважительной причины на работе; нахождение без уважительных причин не на своем рабочем месте, а в других помещениях университета; преждевременный уход с работы; отказ без уважительных причин от поездки в командировку; отказ или уклонение без уважительных причин от прохождения в установленном порядке в рабочее время медицинских осмотров работниками некоторых категорий (статья 228 ТК РФ); неэкономное расходование топливно-энергетических ресурсов; курение во всех помещениях университета и на прилегающих к ним территориях.

2.2. Дисциплинарное взыскание в виде расторжения трудового договора (срочного трудового договора, в том числе контракта) может применяться в случаях:

систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или Правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания (пункт 4 статьи 42 ТК РФ);

прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин (пункт 5 статьи 42 ТК РФ);

однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (обособленного подразделения) и его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями (пункт 1 статьи 47 ТК РФ).

появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических или токсических веществ на рабочем месте и в рабочее время (пункт 7 статьи 42 ТК РФ);

совершения по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания (пункт 8 статьи 42 ТК РФ);

однократного грубого нарушения правил охраны труда, повлекшего увечье или смерть других работников (пункт 9 статьи 42 ТК РФ).

Контракты расторгаются с работниками за нарушение правил охраны труда и техники безопасности, повлекшее увечье или смерть другого работника, за причинение государству, юридическим или физическим лицам имущественного ущерба, а с руководителями – за необеспечение

должной трудовой дисциплины подчиненных, сокрытие фактов нарушения ими трудовой и исполнительской дисциплины либо за непривлечение виновных лиц к ответственности, установленной законодательством (пункт 1.4 Директивы № 1), а также по другим основаниям, предусмотренным Директивой № 1, Декретом № 29.

2.3. При применении дисциплинарных взысканий должен соблюдаться порядок, предусмотренный статьей 199 ТК РБ. Для выяснения всех обстоятельств совершения дисциплинарного проступка, а также степени вины работника, руководитель структурного подразделения или работник отдела кадров обязан до применения той или иной меры взыскания затребовать от работника письменное объяснение. Отказ работника от дачи объяснения не является препятствием для применения взыскания и оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей по образцу согласно приложению 1.

Руководитель структурного подразделения, в котором трудится работник, совершивший дисциплинарный проступок, на имя ректора составляет докладную записку о нарушении трудовой дисциплины с указанием фамилии, имени, отчества нарушителя, даты нарушения, вида нарушения, наличия письменного объяснения причин нарушения или акта об отказе объяснения, мнения о дисциплинарном взыскании. Фактом доказательства совершения нарушения трудовой дисциплины должны являться акты, подписанные свидетелями, в том числе, представителем профсоюза, если работник является членом профсоюза по образцам согласно приложению 2 и другие материалы (расписание учебных занятий, должностные инструкции и т.д.). Эти материалы и докладная записка передаются через отдел кадров ректору университета для принятия решения.

Появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств на рабочем месте и в рабочее время является грубейшим дисциплинарным проступком и может привести к расторжению трудового договора (контракта), что предусмотрено пунктом 7 статьи 42 ТК РБ. Факт появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения должен быть подтвержден медицинским заключением.

Если работник отказывается от медицинского освидетельствования, то составляется акт за подписями присутствующих при этом свидетелей (не менее двух человек). В нем указываются: когда, где и в чьем присутствии обнаружен работник в состоянии опьянения, а также его поведение (речь, запах, агрессивность и т.п.), причина отказа работника от прохождения медицинского освидетельствования. Акт должен быть составлен в день обнаружения нарушения, с ним должно быть ознакомлено виновное лицо. В случае отказа от подписи акта или если степень опьянения

работника не позволяет ему ознакомиться с составленным актом, то необходимо сделать отметку об этом в акте по образцу согласно приложению 3.

Составив акт, работника необходимо согласно статьи 49 ТК РБ в соответствующий день (смену) не допускать к работе (отстранить от работы). Об отстранении работника от работы издается приказ ректора, основанием которого является докладная записка руководителя структурного подразделения и акт о нахождении работника в нетрезвом состоянии. За период отстранения от работы заработная плата не начисляется. Если должностные лица разрешают работнику в нетрезвом состоянии выполнять трудовые функции, они привлекаются к ответственности в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

Дисциплинарные взыскания оформляются приказом ректора университета, который объявляется работнику под роспись в пятидневный срок. Работник, не ознакомленный с приказом о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Отказ работника от ознакомления с приказом оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей (статья 199 ТК РБ) по образцу согласно приложению 4.

Начальник отдела кадров

Т.И.Осипова

Начальник юридического отдела

В.П.Недоступ

.02.2012

Председатель профкома сотрудников

В.В.Орлов

.02.2012

Приложение 1  
к Положению о порядке при-  
менения мер дисциплинарно-  
го взыскания

Учреждение образования «Гомельский  
государственный университет имени  
Франциска Скорины»

АКТ

\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_  
г.Гомель

Об отказе работника в даче  
объяснения по факту \_\_\_\_\_

Составлен главным энергетиком службы главного энергетика  
И.А.Ивановым

Присутствовали: 1. Ведущий инженер службы главного энергетика  
Т.И.Петров  
2. Инженер службы главного энергетика Н.Н.Сидоров

Г.Г.Невинный, электромонтер по ремонту и обслуживанию электро-  
оборудования службы главного энергетика \_\_\_\_\_ в \_\_\_\_\_ часов в  
помещении по адресу \_\_\_\_\_ отказался  
представить письменное объяснение по факту \_\_\_\_\_

Свой отказ от дачи письменных объяснений Г.Г.Невинный мотиви-  
рует тем, что \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(подпись) И.А.Иванов

\_\_\_\_\_  
(подпись) Т.И.Петров

\_\_\_\_\_  
(подпись) Н.Н.Сидоров

*Примечание.* К фактам, которые могут служить основанием для составления данного акта, относятся: совершение прогула; нахождение работника без уважительных причин не на своем рабочем месте; преждевременный уход с работы; отказ от поездки в командировку; невыход на работу в выходной и праздничный день, если работник привлекается к работе на законных основаниях; отказ или уклонение от прохождения в установленном порядке медицинских осмотров работниками некоторых категорий; отказ от инструктажа, обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда.

Приложение 2  
к Положению о порядке при-  
менения мер дисциплинар-  
ного взыскания

Учреждение образования «Гомельский  
государственный университет имени  
Франциска Скорины»

АКТ

\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_  
г.Гомель

Об отсутствии работника  
на рабочем месте

Составлен главным энергетиком службы главного энергетика  
И.А.Ивановым

Присутствовали: 1. Ведущий инженер службы главного энергетика  
Т.И.Петров  
2. Инженер службы главного энергетика Н.Н.Сидоров

Сегодня 02.02.2012 в 17.15 в кабинете главного энергетика службы  
главного энергетика мною, главным энергетиком И.А.Ивановым, в при-  
сутствии ведущего инженера службы главного энергетика Т.И.Петрова,  
инженера службы главного энергетика Н.Н.Сидорова составлен акт о сле-  
дующем.

Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования  
службы главного энергетика Г.Г.Невинный, сегодня 02.02.2012 отсутство-  
вал в течение всего рабочего дня на рабочем месте (с 08.15 до 17.15).

На время окончания рабочего дня в 17.15 02.02.2012 и составления  
акта в 17.15 02.02.2012 сведений об уважительных причинах отсутствия  
на работе Г.Г.Невинного не имеется. На звонки по домашнему и мобиль-  
ному телефонам работник в вышеизложенный период не отвечал.

|           |             |
|-----------|-------------|
| _____     | И.А.Иванов  |
| (подпись) |             |
| _____     | Т.И.Петров  |
| (подпись) |             |
| _____     | Н.Н.Сидоров |
| (подпись) |             |

С актом ознакомлен:  
электромонтер по ремонту и  
обслуживанию электрообору-  
дования службы главного энергетика

\_\_\_\_\_ Г.Г.Невинный  
(подпись) 03.02.2012



Приложение 3  
к Положению о порядке применения мер дисциплинарного взыскания

Учреждение образования «Гомельский  
государственный университет имени  
Франциска Скорины»

АКТ

\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

г.Гомель

О появлении на работе в состоянии  
алкогольного опьянения

Составлен главным энергетиком службы главного энергетика  
И.А.Ивановым

Присутствовали: 1. Ведущий инженер службы главного энергетика  
Т.И.Петров

2. Инженер службы главного энергетика Н.Н.Сидоров

Время составления: 07.02.2012 – 14.00

Невинный Гавриил Гавриилович, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования службы главного энергетика, сегодня 07.02.2012 находится на рабочем месте (с 13.30) в состоянии алкогольного опьянения.

От медицинского освидетельствования в наркологическом диспансере Невинный Г.Г. отказался.

От дачи письменного объяснения отказался.

При разговоре с Г.Г.Невинным с целью определения его состояния установлено, что во время обеденного перерыва он «чисто символически» выпил «пиво». В результате разговора с Г.Г.Невинным и наблюдения за его поведением отмечаем, что у Г.Г.Невинного нарушена координация движений, походка шатающаяся, речь несвязная, на замечания реагирует эмоционально, у работника изо рта исходит стойкий запах алкоголя.

Основываясь на данных обстоятельствах, свидетельствуем о том, что Невинный Гавриил Гавриилович, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования службы главного энергетика, находится на рабочем месте в рабочее время в состоянии алкогольного опьянения.

Принято решение:

Отстранить Г.Г.Невинного, электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования службы главного энергетика, от работы в связи с нахождением в состоянии алкогольного опьянения 07.02.2012 в 14.00

\_\_\_\_\_  
(подпись) И.А.Иванов

\_\_\_\_\_  
подпись) Т.И.Петров

\_\_\_\_\_  
(подпись) Н.Н.Сидоров

С актом ознакомлен  
электромонтер по ремонту и  
обслуживанию электрообору-  
дования службы главного энергетика

\_\_\_\_\_  
(подпись)

Г.Г.Невинный  
07.02.2012

Приложение 4  
к Положению о порядке при-  
менения мер дисциплинарно-  
го взыскания

Учреждение образования «Гомельский  
государственный университет имени  
Франциска Скорины»

АКТ

\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_  
г.Гомель

Об отказе от ознакомления  
с приказом об объявлении  
выговора

Составлен старшим инспектором по кадрам отдела кадров П.П.Соловьевой

Присутствовали: 1. Начальник отдела кадров Т.И.Дроздова  
2. Инспектор по кадрам отдела кадров Ж.Р.Глухарева

Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования  
службы главного энергетика Г.Г.Невинный отказался от ознакомления с  
приказом от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_ «Об объявлении выговора  
Г.Г.Невинному» в связи с несогласием с применением к нему меры дис-  
циплинарного взыскания.

\_\_\_\_\_ П.П.Соловьева  
(подпись)  
\_\_\_\_\_ Т.И.Дроздова  
(подпись)  
\_\_\_\_\_ Ж.Р.Глухарева  
(подпись)