ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

для работников УЗ «Брестская городская поликлиника № 6»

ГЛАВА 7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.

41. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. за противо-правное, виновное или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей (обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами (контрактами), должностными и рабочими инструкциями), или за их неисполнение, а также за нарушения дисциплины труда, т.е. нарушения обязательных для всех работников правил поведения, определенных нормами Трудового кодекса, законодательством о труде, коллективным, трудовым договором (контрактом), иными локальными нормативными правовыми актами учреждения применять к работникам дисциплинарные взыскания, предусмотренные статьей 198 Трудового кодекса Республики Беларусь:

1). замечание;

2). выговор;

3). лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев;

4). увольнение (пункты 6-11 статьи 42, пункты 1, 1², 5¹ 9 и 10 части первой статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь).

41¹. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в случаях:

41¹.1. неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание;

41¹. 2. однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, признаваемого таковым в соответствии с законодательными актами, в том числе:

прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

отсутствия на работе в связи с отбыванием административного взыскания в виде административного ареста, препятствующего исполнению трудовых обязанностей;

появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы;

совершения по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;

нарушения производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшего причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь;

принуждения работников к участию в забастовке, создания другим работникам препятствий для выполнения их трудовых обязанностей, призыва работников к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин;

участия работника в незаконной забастовке, а также при иных формах отказа работника от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) без уважительных причин;

нарушения требований по охране труда, повлекшего увечье или смерть других работников;

41¹. 3. причинения работником в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда или решением о привлечении к административной ответственности, принятым иным уполномоченным государственным органом (должностным лицом);

41¹.4. неоднократного (два раза и более в течение шести месяцев) нарушения установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц, а также неправомерного отказа в рассмотрении относящихся к компетенции учреждения обращений граждан и юридических лиц;

41¹.5. неоднократного (два и более раза в течение 6 месяцев) представления в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений;

41¹.6. необеспечение заместителями руководителя учреждения, руководителями структурных подразделений надлежащей трудовой дисциплины подчиненных, а равно сокрытие фактов нарушения ими трудовой и исполнительской дисциплины, либо непривлечение без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения;

41¹.7. нарушения работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией, совершения правонарушения, создающего условия для коррупции, или коррупционного нарушения;

41¹.8. неисполнения, ненадлежащего или несвоевременного исполнения должностным лицом выраженного в установленной законодательством форме требования должностного лица, осуществляющего государственный контроль (надзор), предписания органа государственной безопасности, представления органа государственной охраны либо непринятия мер по устранению указанных в них нарушений;

41¹.9. нарушения работником порядка сбора, систематизации, хранения, изменения, использования, обезличивания, блокирования, распространения, предоставления, удаления персональных данных.

41¹.10. вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы, или судебного постановления о трудоустройстве работника, обязанного возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении;

41¹11. совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия к нему со стороны Нанимателя;

41¹.12. направление работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий.

42. Прогулом считается неявка на работу без уважительной причины в течение всего рабочего дня.

Прогулом также является отсутствие работника на работе более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин.

За прогул без уважительной причины наниматель вправе уменьшить работнику продолжительность трудового отпуска на количество дней прогула. При этом продолжительность трудового отпуска не может быть меньше двадцати четырех календарных дней.

43. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение.

Отказ работника от дачи письменного объяснения, невозможность получения от него объяснения по поводу совершенного дисциплинарного проступка не могут служить препятствиями для применения дисциплинарного взыскания.

Отказ работника от дачи письменного объяснения, невозможность получения от него объяснения по поводу совершенного дисциплинарного проступка оформляются актом с указанием присутствовавших при этом свидетелей.

В объяснении работник должен указать причины проступка и обстоятельств, при которых он совершен. Работник вправе отказаться от дачи объяснения, что не является самостоятельным дисциплинарным проступком.

44. При выборе меры дисциплинарного взыскания наниматель обязан учитывать степень тяжести дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующую работу и поведение работника в учреждении.

45. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника или ухода за больным членом семьи, подтверждённых листком нетрудоспособности, пребывания работника в отпуске, нахождения на военных или специальных сборах.

Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен. Отсутствие по другим причинам, например, прогулы, командировки, из указанного периода не исключаются. При длящихся прогулах месячный срок со дня обнаружения проступка начинается не с первого дня прогула, а с последнего (когда станет известно, какова их причина и может ли быть применено дисциплинарное взыскание).

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев, а по результатам ревизии, проверки, проведенной компетентными государственными органами или организациями, – позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка.

В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

47. К работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры. Виды и порядок применения этих мер определяются настоящими правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными локальными нормативными правовыми актами.

48. Дисциплинарное взыскание, предусмотренное пунктом 3 части первой статьи 198 Трудового кодекса Республики Беларусь, применяется с месяца, следующего за месяцем издания приказа (распоряжения) о дисциплинарном взыскании.

Приказ (распоряжение) о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в пятидневный срок со дня издания, не считая времени болезни работника или ухода за больным членом семьи, подтверждённых листком нетрудоспособности, пребывания работника в отпуске, нахождения на военных или специальных сборах.

Работник, не ознакомленный в срок, установленный частью второй настоящего пункта, с приказом (распоряжением) о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Отказ работника от ознакомления с приказом (распоряжением) о дисциплинарном взыскании оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

49. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию. При этом дисциплинарное взыскание погашается автоматическим без издания приказа (распоряжения)

Дисциплинарное взыскание может быть снято органом (руководителем) применившим взыскание, досрочно до истечения года: по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя, профсоюза, или иного представительного органа (представителя) работников, а также по просьбе работника.

Досрочное снятие дисциплинарного взыскания оформляется приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом).

50. Дисциплинарные взыскания применяются к работникам единолично либо по поручению нанимателя иным руководителем. При этом передача полномочий по применению дисциплинарных взысканий оформляется приказом (распоряжением) нанимателя.