МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«СЕВЕРНЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

ПРИКАЗ

«03» 09 2025 г. № 495

г. Архангельск

О введении в действие Порядка применения
мер дисциплинарного воздействия к
работникам ФГБОУ ВО СГМУ
(г. Архангельск) Минздрава России

В целях определения порядка применения мер дисциплинарного воздействия к нарушителям трудовой дисциплины

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие Порядок применения мер дисциплинарного воздействия к работникам ФГБОУ ВО СГМУ (г. Архангельск) Минздрава России с 03.09.2025 года.
2. Отделу развития информационных систем разместить на сайте ФГБОУ ВО СГМУ (г. Архангельск) Минздрава России в срок до 18.09.2025 года. Ответственный – специалист по информационным системам А.В. Лозовский.
3. Руководителям всех структурных подразделений ознакомить сотрудников подразделений ФГБОУ ВО СГМУ (г. Архангельск) Минздрава России под подпись с настоящим Положением и лист ознакомления представить в отдел кадров в срок до 30.09.2025 года.
4. Контроль за исполнением приказа возложить на начальника управления правового и кадрового обеспечения Н.С. Сороченко.

И.о. ректора Н.А. Былова

Михашина Марина Анатольевна
Отдел кадров, начальник
тел. 28-57-93

Утверждаю
и.о. ректора ФГБОУ ВО СГМУ (г. Архангельск) Минздрава России
_____ Н.А. Былова
«03» ___09___ 2025 г.

Порядок применения мер дисциплинарного воздействия к работникам федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Северный государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации

Версия 1

Дата введения: 03.09.2025

Архангельск
2025 г.

	Должность	Фамилия/подпись	Дата
Разработал	Начальник отдела кадров	М.А. Михашина	28.08.2025
Проверил	Начальник управления правового и кадрового обеспечения	Н.С. Сороченко	25.08.2025
Согласовал	Проректор по развитию регионального здравоохранения и дополнительному профессиональному образованию	М.Г. Дьячкова	28.08.25
	Председатель профкома	Е.Ю.Зеленкова	

1. Рассмотрено на заседании ученого совета ФГБОУ ВО СГМУ (г.Архангельск) Минздрава России, протокол от «28» 08 2025 г. № 1
2. Утверждено и введено в действие приказом ФГБОУ ВО СГМУ (г. Архангельск) Минздрава России от «03» 09 2025г. № 495.
3. Соответствует требованиям вуза.
4. Введено в действие впервые.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Порядок применения мер дисциплинарного воздействия к работникам Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Северный государственный медицинский университет» (далее – Университет) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом Университета, другими нормативными актами и определяет порядок применения мер дисциплинарного воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

1.2. Соблюдение Порядка применения мер дисциплинарного воздействия к работникам Университета (далее – Порядок), трудовой дисциплины, должностных инструкций и других локальных нормативных актов Университета – единое требование для всех категорий работников.

1.3. Положения о структурных подразделениях Университета в части ответственности работников разрабатываются на основе данного Порядка.

1.4. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного поступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника, наличие поощрений, полученных во время работы в Университете.

1.5. Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем. Работодатель – юридическое лицо (ФГБОУ ВО СГМУ (г. Архангельск) Минздрава России), вступившее в трудовые отношения с Работником.

2. ВЗЫСКАНИЯ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Работник несет ответственность за совершение дисциплинарных проступков, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение им возложенных на него трудовых обязанностей.

2.2. В соответствии со статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации 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:

2.2.1. Замечание.

2.2.2. Выговор.

2.2.3. Увольнение по соответствующим основаниям.

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 Трудового кодекса Российской Федерации, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

2.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

2.4. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель поручает отделу кадров затребовать от Работника письменное объяснение, путем вручения ему уведомления с поставленными вопросами, для выявления обстоятельств нарушения, определения виновных лиц и принятия мер по устранению последствий.

В соответствии с частью 1 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации Работник должен представить объяснение в течение 2 рабочих дней в письменном виде с предоставлением подтверждающих документов.

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

2.5. Непредставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

2.6. Отдел кадров вправе запросить дополнительную информацию в письменной форме от проверяемого лица или у иных лиц, которым могут быть известны какие-либо сведения, имеющие отношение к дисциплинарному проступку.

2.7. Отдел кадров передает в юридический отдел Университета сведения, имеющие отношение к дисциплинарному поступку, для подготовки письменного мотивированного заключения и направления его ректору, и.о. ректора Университета, либо лицу, его замещающему.

2.8. Мотивированное заключение должно включать следующую информацию:

2.8.1. Должность, фамилия, имя, отчество Работника, имеющего отношение к дисциплинарному проступку;

2.8.2. Время, место, способ и иные обстоятельства совершения дисциплинарного проступка;

2.8.3. Сущность установленного нарушения, его последствия, какими материалами подтверждается или исключается вина Работника;

2.8.4. Обстоятельства, смягчающие или отягчающие ответственность виновного Работника;

2.8.5. Причины и условия, способствовавшие совершению дисциплинарного проступка;

2.8.6. Принятые либо предполагаемые меры по их устранению;

2.8.7. Иные сведения, имеющие отношение к дисциплинарному проступку;

2.8.8. Предложения о применении конкретного вида дисциплинарного взыскания или мер общественного воздействия, направлении материалов в органы предварительного следствия.

2.9. По результатам мотивированного заключения ректор, и.о. ректора Университета либо лицо, его замещающее, принимает решение о привлечении Работника к дисциплинарной ответственности или опровержению сведений.

2.10. Решение о привлечении работника к дисциплинарной ответственности принимает ректор, и.о. ректора Университета либо лицо, его замещающее, по своему усмотрению. Указанное решение вступает в силу с момента издания приказа.

2.11. Приказ Университета 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.

2.12. По окончании процедуры все документы, имеющие отношение к дисциплинарному проступку, включается в дело в соответствии с номенклатурой дел Университета в которое помещаются:

- служебная записка или докладная о совершении дисциплинарного проступка;
- объяснения, заявления, ходатайства и иные документы Работника;
- копия должностной инструкции Работника;
- документы, материалы, справки, объяснения, заключения специалистов, экспертов и иные документы, имеющие отношение к дисциплинарному проступку;
- копия мотивированного заключения;
- копия приказа о применении к Работнику дисциплинарного взыскания (в случае принятия решения о применении дисциплинарного взыскания).

Оригинал мотивированного заключения помещается в соответствующее дело отдела кадров согласно номенклатуре дел Университета.

2.13. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени временной нетрудоспособности Работника, пребывания Работника в отпуске, других случаев отсутствия его на работе по уважительным причинам. При вынесении дисциплинарного взыскания Работнику – члену профсоюза необходимо учитывать мнение профкома Университета.

2.14. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен.

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

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

Работодатель в лице ректора, и.о. ректора Университета либо лица, его замещающего, 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 профкома Университета.

2.18. Дисциплинарное взыскание в виде выговора может сочетаться с лишением в установленном порядке премий, вознаграждения по итогам работы за год и другими мерами, предусмотренными законодательством Российской

Федерации и коллективным договором Университета.

3. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Работники знакомятся с настоящим Положением при подписании трудового договора.

3.2. Любые изменения и дополнения к настоящему Порядку утверждаются ректором, и.о. ректора Университета, ученым советом Университета с учетом мнения профкома работников. С изменениями и дополнениями, внесенными в настоящий Порядок, работники должны быть ознакомлены под роспись.

Лист ознакомления

С Порядком применения мер дисциплинарного воздействия к работникам ФГБОУ ВО СГМУ (г. Архангельск) Минздрава России ознакомлены:

№ п/п	Ф.И.О. работника	Структурное подразделение	Дата ознакомления	Подпись работника