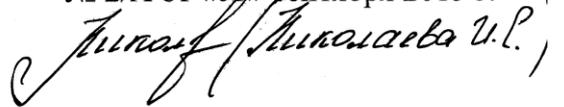


УТВЕРЖДЕНО:
Приказом Директора МУДО ЦСД
№ 2/А от «01» сентября 2015 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
«О дисциплинарной и материальной ответственности
работников»
Муниципальное учреждение дополнительного образования
«Центр сопровождения детей»

I. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Минтруда и социального развития Российской Федерации «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» N 85 от 31.12.2002, Уставом МУДО ЦСД, другими нормативными актами и определяет порядок применения дисциплинарного и материального воздействия на нарушителей дисциплины и порядка.

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников МУДО ЦСД (далее - Организация).

1.3. Дисциплина работников состоит в соблюдении ими порядка, правил и норм, установленных законодательством Российской Федерации, локальными актами Организации, а также обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами.

II. ВЗЫСКАНИЯ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, администрация имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

2.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, в частности:

- за прогул, систематические опоздания (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- совершение хищения (в том числе мелкого) имущества Организации, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
- нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

Дисциплинарное взыскание в виде увольнения не может быть применено к беременным женщинам.

2.3. Дисциплинарное взыскание может быть наложено только руководителем Организации или лицом, исполняющим его обязанности.

2.4. До применения дисциплинарного взыскания администрацией Организации должны быть выявлены обстоятельства и причины, послужившие основанием для разрешения вопроса о привлечении работника к дисциплинарной ответственности, выбора и применения к нему меры ответственности. При этом администрацией Организации от работника должно быть потребовано объяснение в письменной форме.

В случае отказа работника дать указанное объяснение в течение двух рабочих дней составляется соответствующий акт. Акт подписывается тремя лицами: руководителем Организации или лицом, исполняющим его обязанности, и двумя лицами, работающими вместе с работником, подозреваемым в совершении дисциплинарного проступка.

Отказ от дачи объяснения не освобождает виновного работника от дисциплинарной ответственности.

2.5. Дисциплинарное взыскание должно соответствовать тяжести совершенного проступка, обстоятельствам, при которых он совершен, степени вины работника.

2.6. При определении вида дисциплинарного взыскания руководитель Организации или лицо, исполняющее его обязанности, должен учитывать характер данного проступка, причиненный им вред, обстоятельства, при которых он совершен, а также предшествующую службу работника, совершившего проступок и его отношение к труду.

При наложении дисциплинарного взыскания должны соблюдаться правила служебной этики и не допускаться унижение личного достоинства работника.

2.7. Применение дисциплинарного взыскания не освобождает работника, совершившего проступок, от иной ответственности, предусмотренной законодательством Российской Федерации. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание

2.8. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске. Месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка (день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий).

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка.

2.9. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех дней со дня его издания.

Если работник отказывается подписать приказ, изданный руководителем Организации или лицом, исполняющим его обязанности, то составляется соответствующий акт. При этом отказ работника удостоверить факт предъявления приказа не влияет на действительность примененного взыскания.

Акт подписывается тремя лицами: руководителем Организации или лицом, исполняющим его обязанности и двумя лицами, работающими вместе с Работником, подозреваемым в совершении дисциплинарного проступка.

2.10. В случае, когда правонарушение носит длящийся характер и работник несмотря на применение дисциплинарного взыскания не прекращает действия, нарушающие трудовую дисциплину, и неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине Работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжается несмотря на наложение дисциплинарного взыскания, то руководитель Организации или лицо, исполняющее его обязанности, вправе применить к нему новое дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

2.11. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания, однако это не влечет за собой восстановления в должности работников, освобожденных от занимаемой должности или уволенных в соответствии с законодательством о труде.

2.12. Руководитель Организации до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника (изложенной в письменном заявлении), ходатайству его непосредственного руководителя.

В данном случае лицо, наложившее это взыскание, издает соответствующий приказ (распоряжение), а работник, с которого досрочно снято дисциплинарное взыскание, считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

2.13. Если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и проявил добросовестное отношение к труду, наложенное на него дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года.

2.14. Работник в течение трех месяцев со дня ознакомления с приказом о наложении на него дисциплинарного взыскания и в месячный срок со дня вручения приказа об увольнении может обжаловать такие приказы в установленном законом порядке.

Обжалование не приостанавливает исполнения приказа о наложении на работника дисциплинарного взыскания.

III. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

3.1. Все работники Организации несут материальную ответственность за нанесение прямого материального ущерба, под которым понимается: утрата, ухудшение или понижение ценности имущества, необходимость для организации произвести затраты на восстановление, приобретение имущества или иных ценностей либо произвести излишние выплаты.

3.2. За причиненный материальный ущерб работники Организации могут нести ограниченную материальную ответственность или полную материальную ответственность.

3.3. Ограниченная материальная ответственность в размере причиненного ущерба, но не свыше среднего месячного заработка работников Организации, наступает:

- при неумышленном повреждении имущества Организации;
- в случае, когда Организация терпит убытки из-за того, что оно вынуждено возмещать ущерб, причиненный по вине работника третьим лицам.

3.4. При полной материальной ответственности работник, по вине которого причинен ущерб, обязан возместить этот ущерб в полном объеме.

3.5. Полную материальную ответственность работники Организации несут:

- в случае, когда имущество и другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или другим разовым документам;
- в случае, если ущерб причинен не при выполнении работником своих трудовых обязанностей;
- в случае причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- в случае причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- в случае причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

4. ВОЗМЕЩЕНИЕ УЩЕРБА

4.1. Основанием для привлечения работника к материальной ответственности является материальный ущерб, причиненный недостачей имущества и подтвержденный инвентаризационной ведомостью.

4.2. Размер причиненного Организации ущерба определяется по фактическим потерям на основании данных бухгалтерского учета исходя из балансовой стоимости или себестоимости материальных ценностей за вычетом износа по установленным нормам.

4.3. Работники Организации, причинившие ущерб, могут добровольно его возместить. Возмещение ущерба производится по распоряжению руководителя Организации путем удержания из заработной платы работника.

При отсутствии

согласия работника на добровольное возмещение ущерба удержание не производится и дело передается в суд.

Ознакомлены:

1. Белоец И.С.

2. Макаре Н.А.

3. Сидорова О.Т.

4. Ларина И.В.

5. Крестьянинова И.И.

6. Сидорова И.И.

7. Сидорова И.И.

8. Сидорова И.И.

9. Александрова В.С.

10. Сидорова И.В.

11. _____

12. _____

13. _____

14. _____

15. _____

16. _____

17. _____

18. _____

19. _____

20. _____