Согласовано Председатель ПК МБУ ДО «ЦДТ «Ирбис» г.о.Самара	Принято на общем собрании работников МБУ ДО «ЦДТ «Ирбис» г.о.Самара	Утверждаю Директор МБУ ДО «ЦДТ «Ирбис» г.о.Самара
_____Рзаева Н.А.	Протокол № 3 от	_____Сенников П.В.
«01» ноября 2021 г.	«01» ноября 2021 г.	«01» ноября 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О КАДРОВОЙ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ КОМИССИИ
МБУ ДО ЦДТ «Ирбис» г. о. Самара

1. Общие положения

1.1. Положение о кадровой дисциплинарной комиссии МБУ ДО ЦДТ «Ирбис» г. о. Самара (далее – Положение) определяет порядок работы кадровой дисциплинарной комиссии, а также процедуру применения к работникам и снятия с работников МБУ ДО ЦДТ «Ирбис» г. о. Самара (далее – ЦДТ «Ирбис») мер дисциплинарного взыскания за неисполнение или нарушение трудовых обязанностей работников (согласно должностным инструкциям), Устава ЦДТ «Ирбис», правил внутреннего трудового распорядка работников ЦДТ «Ирбис», других локальных нормативных актов ЦДТ «Ирбис», правил и норм поведения на территории, в помещениях ЦДТ «Ирбис», действующих нормативных правовых актов и законодательства Российской Федерации (далее –Правила).

1.2. Кадровая дисциплинарная комиссия ЦДТ «Ирбис» (далее – Комиссия), создается в целях коллегиального рассмотрения дисциплинарных проступков (нарушений и неисполнения Правил) работниками ЦДТ «Ирбис», проведения профилактической и воспитательной работы и подготовки обоснованной информации для рассмотрения вопросов применения к работникам ЦДТ «Ирбис», мер дисциплинарного взыскания.

1.3. В своей деятельности Комиссия руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации, другими действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными актами ЦДТ «Ирбис».

1.4. Настоящее Положение, а также изменения и дополнения в Положение согласовываются с Первичной профсоюзной организацией работников ЦДТ «Ирбис» и утверждаются директором ЦДТ «Ирбис».

2. Правовой статус и компетенция

2.1. Комиссия рассматривает индивидуальные трудовые споры работников, работающих в ЦДТ «Ирбис» по трудовым договорам, в том числе совместителей, отнесенные законодательством к ее компетенции (подведомственности), в частности:

- о признании недействительными условий, включенных в содержание трудового договора, ухудшающих условия труда работника по сравнению с действующим законодательством;
- об оплате труда, о выплате премий, доплате за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, об оплате за работу в сверхурочное или ночное время и в других случаях, предусмотренных ТК РФ;
- о переводе, перемещении на другое рабочее место без изменения трудовых функций и существенных условий труда;
- о правомерности изменения работодателем существенных условий трудового договора;
- о взыскании заработной платы и ее размере, в т. ч. о выплате ежемесячных и ежегодных надбавок за выслугу лет;
- о законности применения дисциплинарных взысканий (в том числе решение вопросов о правильности наложения взыскания и о соразмерности взысканий за допущенное нарушение);
- о праве на основной и дополнительный отпуска и их оплате, об

установлении неполного рабочего времени и времени отдыха;

- о допуске к работе лиц, незаконно отстраненных от работы (должности) с приостановкой выплаты заработка;

- другие индивидуальные трудовые споры, если они возникли в связи с применением трудового законодательства и не относятся к исключительной компетенции других органов;

2.2. Комиссии не подведомственны споры:

- об установлении норм труда, норм обслуживания, должностных окладов и тарифных ставок;

- об изменении штатного расписания;

- о переводе на другую работу, с изменением условий трудового договора;

- о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения;

- об исчислении трудового стажа для предоставления льгот;

- об установлении или изменении условий оплаты труда;

- об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;

- требования администрации о возмещении работниками вреда, причиненного образовательной организации, если иное не предусмотрено федеральными законами;

- об отказе в приеме на работу;

- трудовые споры с участием лиц, считающих, что они подверглись дискриминации (в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким- либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника).

Комиссии не подведомственны и другие споры, разрешение которых отнесено законом к компетенции иных органов.

2.3. Вопрос о подведомственности того или иного спора Комиссией решается на ее заседании. Установив, что спор не входит в ее компетенцию, Комиссия выносит об этом соответствующее решение и работнику разъясняется, куда он может обратиться для разрешения своего спора с работодателем.

3. Меры дисциплинарного взыскания

3.1. За совершение дисциплинарного проступка (нарушение или неисполнение Правил), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации к работнику могут быть применены следующие меры дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение из ЦДТ «Ирбис».

3.2. Замечание выносится за незначительное нарушение Правил.

3.3. Выговор выносится за однократное грубое или повторное незначительное нарушение Правил.

3.4. Увольнение из ЦДТ «Ирбис» может производиться за систематическое или однократное грубое нарушение Правил, а также за совершение действий, ответственность за которые предусмотрена законодательством Российской Федерации.

3.5. Признание нарушения незначительным, грубым или повторным осуществляется Комиссией в соответствии с настоящим Положением.

3.6. Комиссия имеет право ходатайствовать перед администрацией ЦДТ «Ирбис» о применении к сотруднику, совершившему дисциплинарный проступок, меры дисциплинарного взыскания согласно п.п. 3.2.; 3.3.; 3.4.

4. Порядок формирования и работы Комиссии

4.1. Комиссия является постоянно действующим органом, количественный состав и порядок формирования которого определяется настоящим Положением.

4.2. Комиссия состоит из 6 членов, среди которых назначается председатель, заместитель председателя и секретарь (без права голосования).

4.3. Члены Комиссии избираются на общем собрании коллектива или делегируются представительными органами работников (профсоюзным комитетом), если профсоюзная организация общеобразовательной организации составляет более 50% от всего коллектива, с последующим утверждением кандидатур на общем собрании трудового коллектива.

4.4. Состав Комиссии утверждается приказом директора ЦДТ «Ирбис».

4.5. В состав Комиссии входят представители администрации (работников), а также представители Первичной профсоюзной организации работников ЦДТ «Ирбис».

4.6. Замена членов комиссии осуществляется приказом директора ЦДТ «Ирбис» в установленном порядке.

4.7. В случае временного отсутствия члена Комиссии в связи с отпуском, болезнью, командировкой и другими объективными обстоятельствами, временное исполнение обязанностей члена Комиссии возлагается на лицо, исполняющее его обязанности по занимаемой должности в ЦДТ «Ирбис» в соответствии с приказом директора или уполномоченного им лица.

4.8. Прекращение полномочий членов Комиссии осуществляется:

- на основании личного заявления члена Комиссии об исключении из состава Комиссии;
- по требованию не менее 3/4 числа членов Комиссии, выраженному в письменном виде;
- в случае увольнения члена комиссии из ЦДТ «Ирбис»;

- по решению директора ЦДТ «Ирбис» при наличии объективных причин.

4.9. Член Комиссии не может участвовать в рассмотрении спора:

- если он является супругом, близким родственником работника или работодателя, либо иного должностного лица организации, чьи действия явились непосредственной причиной для обращенияв комиссию по трудовым спорам общеобразовательной организации;

- если он лично непосредственно заинтересован в исходе дела.

4.10. Заседание Комиссии созывается по поручению директора или уполномоченного им лица, а также может созываться по мере необходимости, с учетом нормативных сроков рассмотрения поступивших материалов. На заседание Комиссии приглашаются работники, совершившие дисциплинарный проступок, свидетели и другие лица, необходимые для объективного рассмотрения проступка.

4.11. Заседание Комиссии протоколируется секретарем Комиссии, все материалы хранятся в течение 18 месяцев.

4.12. Заседание Комиссии считается правомочным, если в нем участвует не менее 3/4 (кворум заседания) членов Комиссии имеющих право голоса.

4.13. Предложение Комиссии о применении к работнику меры дисциплинарного взыскания считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих членов Комиссии при наличии кворума заседания.

4.14. Предложения Комиссии оформляются протоколом на бумажном носителе, который подписывается председателем (заместителем председателя), секретарем Комиссии и скрепляется печатью ЦДТ «Ирбис».

4.15. Принятые Комиссией решения согласовываются с председателем Первичной профсоюзной организации работников ЦДТ «Ирбис» путем визирования (выражения мнения) им протокола заседания Комиссии.

4.16. Протоколы (оригинал, копия или выписка из протокола) заседания Комиссии, приказ о дисциплинарном взыскании и другие материалы, связанные с дисциплинарным проступком работника, хранятся в личном деле работника в соответствии с нормами действующего законодательства Российской Федерации.

5. Цели, задачи и функции Комиссии

5.1. Основной целью деятельности Комиссии является профилактика нарушений работниками требований дисциплины труда, Устава и правил внутреннего трудового распорядка ЦДТ «Ирбис», приказов и распоряжений директора ЦДТ «Ирбис» и иных уполномоченных лиц.

5.2. Задачей Комиссии является объективное рассмотрение вопросов, связанных с совершением работниками дисциплинарных проступков, касающихся:

- нарушения Устава ЦДТ «Ирбис»;
- несоблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;
- неисполнения или ненадлежащего исполнения работниками своих трудовых обязанностей, возложенных на них трудовыми договорами, должностными инструкциями, приказами, распоряжениями и указаниями руководства;
- нарушения техники безопасности, санитарно-эпидемиологических и противопожарных норм;
- разглашения работником сведений, являющихся конфиденциальной информацией;
- причинения работодателю материального ущерба;
- превышения полномочий и осуществления действий без полномочий;
- несоблюдения требований законодательства и иных нормативно-правовых актов Российской Федерации;
- не предоставления и предоставления недостоверных сведений по запросу Комиссии;

- несоблюдения регламентов и иных локальных нормативных актов Университета;

- нарушения правил и норм поведения на территории, в помещениях ЦДТ «Ирбис».

5.3. Обобщение практики соблюдения работниками требований дисциплины труда, применения к работникам дисциплинарных взысканий и доведение такой информации до сведения руководства ЦДТ «Ирбис»;

5.4. На Комиссию ЦДТ «Ирбис» возлагается осуществление следующих основных функций:

- приём докладных и служебных записок о фактах нарушений или неисполнений Правил от работников ЦДТ «Ирбис»;

- рассмотрение в полной мере обстоятельств и материалов дисциплинарных проступков;

- запрос объяснений и привлечение экспертов для оценкиобстоятельств и условий нарушения;

- формирование заключений и вынесение предложений после рассмотрения всех составляющих дисциплинарного проступка.

6. Порядок применения и снятия меры дисциплинарного взыскания

6.1. До рассмотрения дисциплинарного проступка работниками и выработки предложений по применению меры дисциплинарного взыскания Комиссия должна затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечению двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

6.2. За каждый дисциплинарный проступок к работнику может быть применена одна мера дисциплинарного взыскания.

6.3. При выборе меры дисциплинарного взыскания Комиссия должна учитывать тяжесть дисциплинарного проступка причины и обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника, его психофизическое и эмоциональное состояние.

6.4. Не допускается применение мер дисциплинарного взыскания к работникам во время их болезни, отпуска, отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком.

6.5. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами Российской Федерации, Уставом и локальными нормативными актами Университета.

6.6. Мера дисциплинарного взыскания применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени отсутствия работника, указанного в п. 5.4. настоящего Положения, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. 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.

6.7. Комиссия выносит предложение по применению меры дисциплинарного взыскания на своем заседании по итогам рассмотрения письменного объяснения работника, совершившего дисциплинарный проступок (нарушившего или не исполнившего Правила), а также всестороннего изучения информации на основании документов (актов, служебных записок, заявлений, фото, видео и иных материалов о нарушении или неисполнении Правил), составленных работниками ЦДТ «Ирбис», содержащих в себе следующую информацию:

- краткое описание дисциплинарного проступка (нарушение или

неисполнение Правил);

- Ф.И.О., должность работников – свидетелей нарушения (если есть);

- Ф.И.О., должность работников – участников нарушения (если есть);

- Ф.И.О., должность работников, совершивших дисциплинарный проступок (нарушение или неисполнение правил);

- письменные объяснения участников и (или) свидетелей дисциплинарного проступка (нарушение или неисполнение Правил).

Отказ работника от дачи письменных объяснений не является препятствием для обсуждения нарушения на Комиссии и принятия меры дисциплинарного взыскания к работнику.

6.8. По итогам рассмотрения вопроса о привлечении работника к дисциплинарной ответственности Комиссия в протоколе фиксирует следующие предложения:

- о привлечении к дисциплинарной ответственности;

- о не привлечении к дисциплинарной ответственности в связи с отсутствием в действиях работника составляющих дисциплинарного проступка.

6.9. В случае предложения о привлечении работника к дисциплинарной ответственности, Комиссия представляет протокол заседания на согласование директору ЦДТ «Ирбис» или уполномоченному им лицу.

6.10. На основании согласованного протокола заседания Комиссии, отдел кадров в течение двух рабочих дней готовит проект приказа по применению к работникам меры дисциплинарного взыскания.

6.11. Приказ о применении меры дисциплинарного взыскания доводится до работника, подвергнутого взысканию под роспись, в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника в ЦДТ «Ирбис». Отказ работника ознакомиться с указанным приказом под роспись оформляется соответствующим актом.

6.12. Работник вправе обжаловать решение Комиссии в

установленномзаконодательством Российской Федерации порядке.

6.13. Если в течение года со дня применения меры дисциплинарного взыскания к работнику не будет применена новая мера дисциплинарного взыскания, то он считается не имеющим меры дисциплинарного взыскания.

6.14. Директор ЦДТ «Ирбис» до истечения года со дня применения мерыдисциплинарного взыскания (кроме увольнения из ЦДТ «Ирбис») имеет право снять взыскание с работника по решению Комиссии или ходатайству Первичной профсоюзной организации работников ЦДТ «Ирбис», при условии подачи ходатайства работником в данную комиссию о снятии дисциплинарного взыскания.

6.15. В период действия меры дисциплинарного взыскания, мера поощрения к работнику в соответствии с занимаемой должностью не применяется.