

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
МАУ ДО ДЮСШ по хоккею с шайбой
протокол № 5
от « 30 » мая 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ ДО ДЮСШ
по хоккею с шайбой
В.И.Федорова
Приказ № 50/1-0
от « 31 » мая 2016 г.



ПОЛОЖЕНИЕ О ПРИМЕНЕНИИ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ МАУ ДО ДЮСШ по хоккею с шайбой

1. Настоящее Положение определяет порядок применения дисциплинарных взысканий на работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Калининграда детско-юношеской спортивной школы по хоккею с шайбой.

2. Наложение дисциплинарного взыскания производится в соответствии с действующим трудовым законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными нормативными актами.

3. В случае если факт правонарушения не зафиксирован актом или документом государственного органа, непосредственный руководитель работника проверяет факт совершения дисциплинарного проступка и при подтверждении информации о совершении работником виновных действий немедленно составляет соответствующий акт, подписываемый им и двумя работниками МАУ ДО ДЮСШ по хоккею с шайбой, которые могут подтвердить данный факт. В акте указывается дата и время его составления, описание проступка.

4. Непосредственный руководитель работника должен затребовать письменное объяснение в адрес директора МАУ ДО ДЮСШ по факту дисциплинарного проступка.

5. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не будет предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6. На основании представленных материалов (акты, объяснительные, докладные и т. д.) издается приказ о наложении дисциплинарного взыскания на работника.

7. К работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством, предусмотренные статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации:

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

8. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске.

Дисциплинарное взыскание 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.

В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

9. В мотивировочной части проекта приказа указываются:

- календарная дата, с которой работодателю стало известно о совершенном дисциплинарном проступке;
- обстоятельства дела;
- ссылки на нарушенные виновным работником требования нормативных актов или должностных обязанностей.

В резолютивной части проекта приказа указываются:

- лицо, на которое налагается дисциплинарное взыскание (с указанием должности);
- мера дисциплинарного взыскания;
- норма трудового законодательства, в соответствии с которой она применяется;
- мера материальной ответственности в случае нанесения МАУ ДО ДЮСШ материального ущерба и нормативный акт, на основании которого она применяется;
- лицо, осуществляющее контроль за исполнением приказа.

10. Подписанный приказ о наложении дисциплинарного взыскания регистрируется, ему присваивается номер и проставляется дата регистрации.

Оригинал приказа и прилагаемых к нему документов хранится в соответствующем деле. Копия приказа хранится в личном деле работника, на которого наложено дисциплинарное взыскание.

11. Приказ директора о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа виновного работника от подписи в отметке об ознакомления с приказом составляется соответствующий акт.

12. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не был, подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание может быть снято по инициативе работодателя, просьбе работника, ходатайству непосредственного руководителя.