

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
НАСЕЛЕНИЯ АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ
«КОНОШСКИЙ КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ»

Согласовано:

Уполномоченное лицо
трудового коллектива

Анфимов А.Н. Анфимов

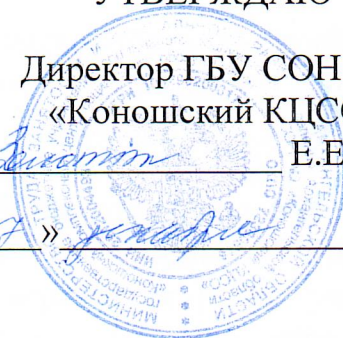
« 07 » декабря 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ СОН АО
«Коношский КЦСО»

Золотых Е.Е. Золотых

« 07 » декабря 2018 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке служебного расследования в отношении
работников государственного бюджетного
учреждения социального обслуживания населения
Архангельской области
«Коношский комплексный центр социального
обслуживания»

пос. Коноша
2018

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке проведения служебного расследования в отношении работников ГБУ СОН АО «Коношский КЦСО» (далее — Положение) разработано в соответствии со статьями 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

Настоящее Положение определяет порядок проведения служебного расследования в отношении работников ГБУ СОН АО «Коношский КЦСО» (далее – учреждение).

1.2. Служебное расследование – это деятельность по своевременному, всестороннему, объективному и полному выяснению фактических обстоятельств совершения работниками учреждения дисциплинарных проступков, направленная на установление виновных лиц, характера и размера причиненного ущерба, а также выявление причин и условий, способствовавших их совершению, по требованию работника для опровержения сведений, порочащих его честь и достоинство; для подтверждения факта существенного и (или) систематического нарушения условий трудового договора (контракта) в отношении работника.

1.3. В ходе служебного расследования осуществляется сбор и документальное оформление сведений, относящихся к дисциплинарному проступку, в том числе:

- имел ли место дисциплинарный проступок, в чем он выразился;
- время, место, способ и иные обстоятельства совершения дисциплинарного проступка;
- характер и размер ущерба, причиненного в результате совершения дисциплинарного проступка (если таковой имеется);
- обстоятельства, смягчающие или отягчающие ответственность виновного работника;
- личные и деловые качества работника, в отношении которого проводится служебное расследование;
- причины и условия, способствовавшие совершению дисциплинарного проступка;
- обстоятельства, послужившие основанием для письменного обращения о проведении служебного расследования;
- иные сведения, имеющие отношение к дисциплинарному проступку.

2. Назначение служебного расследования, его участники, их права и обязанности

2.1. Правом назначить служебное расследование обладает директор учреждения.

2.2. Для проведения служебного расследования директор учреждения своим приказом создает комиссию в составе не менее трех членов,

председателя и секретаря. Членом комиссии может быть лицо, которое проявляет высокий профессионализм, добросовестность и объективность в оценке, пользуется авторитетом в трудовом коллективе и имеет опыт работы в сфере деятельности учреждения. В состав комиссии включается уполномоченное лицо трудового коллектива.

2.3. Директор учреждения вправе принимать личное участие в проведении служебного расследования.

2.4. Председатель комиссии организует и координирует ее работу. Секретарь комиссии занимается документальным оформлением протоколов заседания данной комиссии.

Председатель и члены комиссии несут ответственность за соблюдение сроков служебного расследования, его всестороннее, полное, квалифицированное и объективное проведение.

Председатель и члены комиссии обязаны:

-соблюдать права и свободы работника, в отношении которого проводится служебное расследование, и иных лиц, принимающих участие в служебном расследовании;

-обеспечить сохранность и конфиденциальность материалов служебного расследования, не разглашать сведения о результатах его проведения.

2.5. Не могут принимать участие в проведении служебного расследования лица:

-находящиеся в подчинении тех лиц, чьи действия необходимо расследовать;

-если работник является родственником работника, в отношении которого проводится служебное расследование;

-если имеются иные обстоятельства, дающие основания считать, что работник может быть прямо или косвенно заинтересован в исходе служебного расследования.

При наличии оснований, указанных в пункте 2.5. Положения, член комиссии, который входит в состав комиссии по проведению служебного расследования, обязан обратиться к директору учреждения, его назначившему, с письменным заявлением об освобождении его от участия в проведении служебного расследования.

2.6. Председатель, члены и секретарь комиссии в ходе проведения служебного расследования обязаны:

-разработать план проведения служебного расследования, в котором определить последовательность, сроки выполнения проверочных мероприятий и ответственных исполнителей из числа членов комиссии;

-истребовать и изучить все материалы, имеющие отношение к дисциплинарному проступку, провести их анализ;

-изучить личные и деловые качества работника, в отношении которого проводится служебное расследование;

-принимать для выяснения обстоятельств, определенных в пункте 1.3. настоящего Положения, все необходимые меры по всестороннему, полному, квалифицированному и объективному исследованию и документальному оформлению указанных сведений;

-истребовать письменные объяснения и иные дополнительные документы, необходимые для проведения служебного расследования;

-рассматривать, приобщать к материалам служебного расследования материалы, поступающие в ходе его проведения, и принимать по ним соответствующие решения;

-проводить служебное расследование в пределах установленных сроков;

-не разглашать сведения, полученные в ходе проведения служебного расследования;

-руководствоваться требованиями действующего законодательства, соблюдая при этом права и законные интересы работников;

-установить причины и условия, способствовавшие совершению дисциплинарного проступка, разработать предложения по их устранению (профилактике), а также по мерам ответственности в отношении виновных лиц;

-составить по итогам работы заключение о результатах служебного расследования и представить его на утверждение директору учреждения.

2.7. При проведении служебного расследования председатель и члены комиссии имеют право:

-вызывать работников, обладающих информацией по существу проводимого служебного расследования, для получения от них письменных объяснений, документов или иной информации, относящейся к проводимому служебному расследованию;

-получать от администрации учреждения все документы или сведения, относящиеся к проводимому служебному расследованию, для ознакомления или приобщения к материалам служебного расследования.

2.8. Работники, в отношении которых проводится служебное расследование, имеют право:

-давать письменные объяснения с изложением собственного мнения по поводу обстоятельств совершенного дисциплинарного проступка, а также отвечать на вопросы лиц, назначенных для проведения служебного расследования;

-представлять документы (материалы), имеющие отношение к проводимому служебному расследованию, требовать их приобщения к материалам служебного расследования;

-при несогласии с порядком проведения служебного расследования подавать заявления на имя директора учреждения с указанием причин несогласия.

3. Поводы и основания для назначения служебного расследования

3.1. Служебное расследование назначается директором учреждения при наличии повода и достаточных оснований для его проведения.

Основанием для проведения служебного расследования является наличие достаточных данных, указывающих на нарушение работником установленного порядка и правил при выполнении возложенных на него обязанностей и осуществлении имеющихся у него правомочий в ходе трудовой деятельности, а также происшествия с его участием.

3.2. Поводом для проведения служебного расследования является поступившая в установленном порядке директору учреждения или его заместителю:

-информация о дисциплинарном проступке работника и (или) происшествии с его участием, которая может содержаться в обращениях граждан и организаций, сообщениях правоохранительных, контролирующих и иных государственных(муниципальных) органов;

-доклады, служебные записки, справки, акты руководителя структурного подразделения;

-заявления работников учреждения;

-непосредственное обнаружение дисциплинарного проступка директором учреждения.

3.3. Основаниями для назначения служебного расследования могут являться:

-неисполнение или ненадлежащее исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей;

- нарушение работником учреждения трудовой дисциплины;

-обнаружение утрат, недостач, повреждения, уничтожения, хищения, незаконного использования или списания материальных или денежных средств, причинение иного материального ущерба учреждению.

3.4. Целесообразность проведения служебного расследования в каждом конкретном случае определяется директором учреждения.

4. Порядок проведения служебного расследования

4.1. Служебное расследование назначается не позднее трех рабочих дней со дня, когда директору учреждения стало известно о наличии повода и основания для его проведения.

4.2. Служебное расследование назначается приказом директором учреждения.

4.3. В приказе директора учреждения о назначении служебного расследования указываются:

- повод и фактические обстоятельства, послужившие основанием для проведения служебного расследования;
- должность, фамилия и имя работника, в отношении которого проводится служебное расследование;
- должности, фамилии и имена председателя и членов комиссии, назначенных для проведения служебного расследования;
- срок проведения служебного расследования и представления директору учреждения заключения по его результатам;
- иные сведения.

4.4. Материалами, на основании которых устанавливаются обстоятельства, указанные в пункте 1.3. настоящего Положения, являются объяснения работников, справки, заявления, заключения и пояснения специалистов и иные материалы.

4.5. К материалам служебного расследования обязательно прилагаются письменные объяснения работника, в отношении которого проводится служебное расследование. Письменное объяснение работника оформляется на имя директора учреждения и принимается председателем комиссии.

4.6. Если в ходе служебного расследования будет выявлено наличие достаточных данных, указывающих на признаки совершения преступления, то об этом немедленно сообщается директору учреждения для принятия решения о направлении соответствующих материалов в правоохранительные органы.

4.7. Срок служебного расследования не должен превышать пятнадцати календарных дней с момента издания приказа о его проведении. При необходимости, на основании мотивированного обращения председателя комиссии, по решению директора учреждения срок служебного расследования может быть продлен, но не более чем на пять календарных дней.

В случае если последний день служебного расследования приходится на нерабочий день, то днем окончания срока проведения служебного расследования считается ближайший следующий за ним рабочий день.

В срок проведения служебного расследования не засчитывается время болезни работника в отношении которого проводится служебное расследование, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на учет мнения уполномоченного лица трудового коллектива.

4.8. По итогам служебного расследования составляется заключение, которое подписывается председателем и членами комиссии. В заключении отражаются:

- повод и фактические обстоятельства, послужившие основанием для проведения служебного расследования;

-должность, фамилия и имя работника, в отношении которого проводилось служебное расследование;

-должности, фамилии и имена лиц, которые проводили служебное расследование;

-срок, в течение которого проводилось служебное расследование;

-имел ли место дисциплинарный проступок и в чем он выразился;

-место, время, способ и иные обстоятельства совершения дисциплинарного проступка;

-обстоятельства, смягчающие или отягчающие ответственность работника;

-причины и условия, способствовавшие совершению дисциплинарного проступка;

-анализ собранных фактических данных, подтверждающих виновность конкретного работника либо свидетельствующих об отсутствии его вины;

-доводы, приводимые работником, в отношении которого проводилось служебное расследование, в свою защиту, результаты их проверки;

-характеристика личных и деловых качеств работника, в отношении которого проводилось служебное расследование;

-продолжительность работы в учреждении и в занимаемой должности, наличие у работника, в отношении которого проводилось служебное расследование, дисциплинарных взысканий;

-характер и размер ущерба, причиненного в результате совершения дисциплинарного проступка (если таковой имеется);

-предложения о привлечении к ответственности виновного работника, сумме ущерба (если таковой имеется), подлежащей взысканию;

- предложения о принятии мер по устранению причин и условий, способствовавших совершению дисциплинарного проступка.

Заключение должно содержать ссылки на номера листов подшитых и пронумерованных материалов служебного расследования.

4.9. При несогласии с выводами или содержанием отдельных положений заключения член комиссии подписывает его с изложением своего особого мнения, которое прилагается к заключению. В этом случае в заключении делается пометка о наличии особого мнения, приложенного к заключению.

4.10. Заключение доводится до сведения работника, в отношении которого проводилось служебное расследование, под подпись. Работник, в отношении которого проводилось служебное расследование, по его требованию, вправе получить копию заключения.

4.11. Заключение с материалами служебного расследования представляется директору учреждения для принятия решения по существу проведенного служебного расследования. Материалы служебного

расследования нумеруются постранично, по ним составляется опись, которую заверяет председатель комиссии.

4.12. По результатам служебного расследования директор учреждения в течение трех рабочих дней со дня представления ему заключения с материалами служебного расследования, принимает следующие решения:

-о применении в отношении виновного работника одного из дисциплинарных взысканий, предусмотренных действующим трудовым законодательством РФ, а также статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

-о привлечении виновного работника к материальной ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации;

-о проведении мер в отношении работника предупредительно-профилактического характера;

-об осуществлении управленческих изменений в структурном подразделении, в котором работает работник, совершивший дисциплинарный проступок;

-о возвращении материалов для производства дополнительного служебного расследования в пределах сроков, предусмотренных настоящим Положением;

-о прекращении проведения служебного расследования.

4.13. Решение по результатам служебного расследования оформляется приказом директора учреждения, который объявляется работнику под подпись.

Копия ответа направляется в установленном порядке лицу, чье обращение послужило поводом к проведению служебного расследования.

5. Заключительные положения

5.1. Материалы служебного расследования входят в общую систему делопроизводства и хранятся в составе отдельного дела в номенклатуре дел учреждения.

Делопроизводство по служебному расследованию ведется в соответствии с действующим законодательством и локальными актами учреждения.

Копии заключений о результатах служебного расследования приобщаются к личным делам работников.

5.2. Решение, принятое директором учреждения по результатам служебного расследования, может быть обжаловано работником в судебную инстанцию в установленном законом порядке.

5.3. Настоящее Положение доводится до сведения всех работников учреждения под подпись.
