

**РГП НА ПХВ «КАСПИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ТЕХНОЛОГИЙ И ИНЖИНИРИНГА ИМЕНИ Ш. ЕСЕНОВА»**



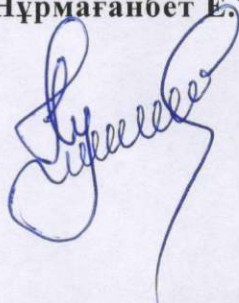
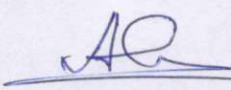
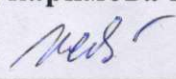
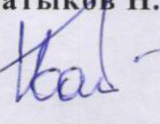


**УТВЕРЖДАЮ**

**Б.Б. Ахметов**

*01* **2018 г.**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О порядке работы Комиссии по этике, проведения служебного  
расследования и наложения дисциплинарного взыскания на  
Работников Университета**

Разработал	Согласовано	Согласовано	Согласовано
<p align="center">Директор административного Департамента <b>Нұрмағанбет Е.Т.</b></p> 	<p align="center">Проректор по учебной работе <b>Сейдалиев А.А.</b></p> 	<p align="center">Председатель первичной профсоюзной организации университета <b>Абдукаримова Ж.С.</b></p> 	<p align="center">Директор Департамента по хозяйственной деятельности <b>Батыков Н.Т.</b></p> 
	<p align="center">Проректор по воспитательной и социальной работе <b>Джолдасбаева Г.У.</b></p> 	<p align="center">Начальник отдела кадров <b>Жамилова Ж.Б.</b></p> 	

**Актау, 2018 г.**



Настоящие Положение наложения дисциплинарного взыскания на Работников КГУТиИ имени Ш.Есенова (далее – Положение) разработаны в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РК и определяют порядок работы Комиссии по этике, проведения служебного расследования и наложения дисциплинарного взыскания на Работников Университета.

## **1. Дисциплинарная ответственность Работников и порядок наложения дисциплинарного взыскания**

1.1. За совершение противоправного действия, за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных обязанностей, превышение должностных полномочий, нарушение служебной дисциплины и служебной этики (далее – дисциплинарный проступок) на Работника налагается дисциплинарное взыскание

1.2. Дисциплинарные проступки подразделяются на следующие виды:

- 1) незначительные;
- 2) значительные;
- 3) грубые.

- незначительным проступком является проступок, совершенный Работником, не имеющим дисциплинарного взыскания, или после снятия ранее наложенного взыскания, за который налагается взыскание в виде замечания, выговора и строго выговора.

- значительным проступком является проступок, совершенный Работником при наличии не снятого взыскания в виде замечания, выговора или строго выговора, за который налагается взыскание в виде предупреждения о неполном служебном соответствии или понижения в должности. При этом, в случаях допущения дисциплинарных проступков, за совершение которых предусмотрено дисциплинарное взыскание в виде предупреждения о неполном служебном соответствии или понижения в должности, дисциплинарное взыскание в виде предупреждения о неполном служебном соответствии или понижения в должности налагается независимо от наличия не снятого дисциплинарного взыскания.

- грубым проступком является проступок, за совершение которого предусмотрены увольнение, взыскания в виде понижения в должности или предупреждения о неполном служебном соответствии, либо совершенный Работником Университета при наличии не снятого взыскания в виде понижения в должности или предупреждения о неполном служебном соответствии, за который налагается взыскание в виде увольнения с занимаемой должности.

1.3. Дисциплинарную ответственность Работников допустивших нарушение норм служебной этики, в том числе дисциплинарные проступки, рассматривает Комиссия по этике (далее - Комиссия по этике), которая вырабатывает рекомендации о привлечении Работников к дисциплинарной ответственности.

1.4. Положение о Комиссии по этике утверждается Ректором.

1.5. До наложения дисциплинарного взыскания от виновного в совершении проступка должно быть истребовано письменное объяснение.

1.6. В случае совершения Работником незначительного дисциплинарного проступка, если в письменном объяснении он согласен с фактом совершения им данного проступка, Ректор имеет право наложить взыскание в виде замечания, выговора или строго выговора без проведения служебного расследования.

1.7. В случае, если Работник в своем письменном объяснении не согласен с фактом совершения им проступка либо, когда в рамках одного дисциплинарного производства необходимо рассмотреть проступки нескольких Работников разных категорий, то по приказу Ректора должно назначено служебное расследование в соответствии с порядком, определенным настоящими Правилами.

1.8. Отказ виновного дать письменное объяснение не может служить препятствием для наложения дисциплинарного взыскания и проведения служебного расследования.

## **2. Порядок проведения служебного расследования**

2.1. Служебным расследованием является деятельность по сбору и проверке материалов и сведений о дисциплинарном проступке Работника в целях полного, всестороннего и объективного выяснения обстоятельств его совершения.



2.2. Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда руководству Университета стало известно о совершении Работником проступка.

2.3. Служебные расследования назначаются приказом Ректора с уведомлением представителей Работников (профсоюз) и проводятся административным департаментом в срок не более 10 (десяти) рабочих дней со дня издания приказа о проведении служебного расследования. При этом, к служебному расследованию привлекается непосредственный руководитель Работника, за исключением случаев наличия конфликта интересов либо рассмотрения их дисциплинарной ответственности в рамках одного дисциплинарного производства.

В случае необходимости к проведению служебного расследования привлекаются иные Работники, а также проведение служебного расследования может быть возложено на иные структурные подразделения с привлечением сотрудника отдела кадров.

2.4. Лица, входящие в состав Комиссии к проведению служебного расследования не привлекаются.

2.5. Проведение служебных расследований без наличия акта уполномоченного лица о назначении такого расследования не допускается.

2.6. Служебные расследования приостанавливаются на период:

- 1) временной нетрудоспособности Работника;
- 2) нахождения Работника в отпуске или командировке;
- 3) нахождения Работника на подготовке, переподготовке, курсах повышения квалификации и стажировке;

Служебное расследование приостанавливается и возобновляется решением Ректора.

2.7. Сведениями о совершении дисциплинарного проступка Работником являются: обращения физических (студентов) и юридических лиц, материалы правоохранительных и иных государственных органов, публикации в средствах массовой информации, служебные записки либо представления руководителей структурных подразделений, в котором работает лицо, совершившее дисциплинарный проступок, и иные материалы.

Материалы могут содержать сведения, зафиксированные как в письменной, так и иной форме, в том числе видео материалы.

2.8. В ходе служебного расследования отдел кадров либо уполномоченные должностные лица всесторонне и полно собирают все материалы и сведения, касающиеся обстоятельств совершения дисциплинарного проступка и иных оснований расследования, и представляют материалы с соответствующим мотивированным заключением на рассмотрение Комиссии.

2.9. До рассмотрения материалов о дисциплинарном проступке Комиссией по этике, от Работника, в отношении которого ведется служебное расследование, отделом кадров либо уполномоченными должностными лицами истребуется письменное объяснение.

2.10. Отказ Работника, в отношении которого ведется служебное расследование, дать письменное объяснение не может служить препятствием для направления материалов служебного расследования на рассмотрение Комиссии по этике и принятия решения о наложении взыскания. В этом случае отделом кадров либо уполномоченными должностными лицами в произвольной форме составляется акт об отказе в даче письменного объяснения.

2.11. В случае Работника, в отношении которого рассматривается дисциплинарная ответственность, подтвердить своей подписью ознакомление с материалами служебного расследования, отделом кадров либо уполномоченными должностными лицами составляется соответствующий акт.

### **3. Наложения дисциплинарных взысканий**

3.1. Дисциплинарное взыскание должно соответствовать тяжести совершенного дисциплинарного проступка, степени вины лица, его совершившего.

3.2. При определении вида дисциплинарного взыскания учитываются в совокупности:

- 1) содержание и характер проступка;
- 2) обстоятельства, при которых проступок совершен (время, место, способ и другие обстоятельства его совершения), вина административного государственного служащего;



3) негативные последствия, которые повлек или мог повлечь совершенный проступок;  
4) прежнее поведение лица, его совершившего;  
5) опыт работы в соответствующей сфере деятельности;  
6) иные обстоятельства, характеризующие личность административного государственного служащего.

3.3. Дисциплинарные взыскания в виде понижения в должности, предупреждения о неполном служебном соответствии и увольнения с занимаемой должности налагаются в соответствии с рекомендациями Комиссии по результатам проведенного служебного расследования.

3.4. Дисциплинарные взыскания при совершении проступка, совершенного совместно несколькими Работниками, налагаются на каждого Работника в отдельности.

3.5. За совершенный дисциплинарный проступок налагается только одно дисциплинарное взыскание.

3.6. Применение к Работнику дисциплинарного взыскания, если в его действиях усматриваются другие виды ответственности, не освобождает его от других видов ответственности, предусмотренных законами Республики Казахстан.

#### **4. Порядок формирования и работы комиссии по этике**

4.1. Комиссия формируется приказом Ректора и состоит из председателя, членов Комиссии из числа Работников университета.

Общее количество членов Комиссии, включая председателя, должно составлять нечетное число, и состав комиссии должен состоять из представителей различных структурных подразделений Университета.

Секретарем Комиссии является представитель отдела кадров, который определяется начальником отдела кадров. Все материалы работы Комиссии хранятся в отделе кадров.

Секретарь Комиссии осуществляет организационное обеспечение ее работы и не принимает участие в голосовании.

4.2. Член Комиссии не участвует в рассмотрении материалов служебного расследования и исследовании фактов, касающихся дисциплинарного проступка, в отношении Работника, являющегося его близким родственником или свойственником, или если у члена Комиссии имеется прямая или косвенная заинтересованность в данном расследовании.

В случае, если у члена Комиссии имеется прямая или косвенная заинтересованность в расследовании, то он обязан незамедлительно информировать об Ректору.

4.3. Комиссия на своем заседании рассматривает материалы служебного расследования и исследует факты, касающиеся дисциплинарного проступка, заслушивает объяснения Работника, в отношении которого проведено служебное расследование, и представителей отдела кадров либо уполномоченных должностных лиц, проводивших расследование. Комиссия также имеет право заслушать свидетелей и исследовать любые факты, касающиеся проступка. День проведения заседания определяется председателем, о чем члены Комиссии и Работник уведомляются отделом кадров.

Рассмотрение материалов служебного расследования на заседании Комиссии может происходить без участия Работника, в отношении которого рассматривается дисциплинарная ответственность, если он был надлежащим образом извещен о времени и месте заседания Комиссии и ознакомлен с указанными материалами не менее чем за 3 (три) рабочих дня до проведения заседания.

4.4. Надлежащим извещением в настоящем Положении признается извещение Работника письмом по месту работы либо заказным письмом или телеграммой, в случае отсутствия его на работе, которые вручаются ему лично или кому-то из совместно проживающих с ним совершеннолетних членов семьи под расписку, либо с использованием иных средств связи, обеспечивающих фиксирование извещения или вызова.

Работник, привлекаемый к дисциплинарной ответственности, в случаях перемены во время служебного расследования своего адреса, абонентского номера сотовой связи письменно сообщает об этом в отдел кадров.



При отсутствии такого сообщения, извещение, вызов посылаются по последнему известному адресу, абонентскому номеру сотовой связи и считаются доставленными, хотя Работник по этому адресу более не проживает или не находится, не использует этот абонентский номер сотовой связи.

4.4. Работник может письменно отказаться от участия на заседании Комиссии.

4.5. Заседание Комиссии считается правомочным, если на заседании присутствует не менее трех четвертей ее членов.

4.6. При рассмотрении материалов служебного расследования Комиссия разрешает следующие вопросы:

1) имело ли место конкретное действие (бездействие), являющееся основанием для рассмотрения дисциплинарной ответственности Работника;

2) является ли это действие (бездействие) дисциплинарным проступком, и в нарушение каких норм законодательства Республики Казахстан оно совершено;

3) совершен ли этот дисциплинарный проступок Работником;

4) усматривается ли вина Работника в совершении этого дисциплинарного проступка;

5) соблюдены ли сроки привлечения к дисциплинарной ответственности Работника;

6) ознакомлен ли Работник с материалами служебного расследования;

7) какой вид взыскания рекомендуется наложить на Работника;

8) иные обстоятельства, предусмотренные пунктом 3.2 настоящего Положения.

4.7. Ход заседания Комиссии оформляется в виде протокола, в котором фиксируются решения Комиссии по вопросам, указанным в пункте 4.6 настоящего Положения. Протокол подписывается председателем, членами и секретарем Комиссии, после чего отдел кадров ознакомливает с ним Работника, в отношении которого рассматривается вопрос дисциплинарной ответственности.

К протоколу может прилагаться стенограмма заседания, а ход заседания фиксироваться с помощью технических средств. Во время заседания Работник также может использовать технические средства записи. Использование технических средств записи не должно мешать ходу заседания дисциплинарной комиссии.

О применении Комиссией технических средств производится отметка в протоколе заседания Комиссии.

4.8. Рекомендации Комиссии принимаются путем открытого голосования и направляются Ректору. Члены Комиссии не воздерживаются при голосовании и участвуют в заседаниях без права замены.

Не допускается какое-либо вмешательство в деятельность Комиссии.

При равенстве голосов голос председательствующего является решающим.

4.9. Член Комиссии, не согласный с решением большинства, может изложить в письменном виде свое особое мнение, которое вручается председателю Комиссии и приобщается им к протоколу заседания Комиссии.

4.10. При наличии фактов, подтверждающих совершение дисциплинарного проступка, Комиссия выносит рекомендации Ректору о целесообразности наложения взыскания и его виде.

Комиссия при наличии достаточных оснований в рекомендациях указывает на установленные в ходе рассмотрения дисциплинарной ответственности Работника факты нарушения законодательства, причины и условия, способствовавшие совершению проступка, и необходимые для принятия соответствующие меры.

## **5. Порядок наложения дисциплинарных взысканий**

5.1. Ректор принимает следующие решения:

1) налагает соответствующее дисциплинарное взыскание;

2) направляет материалы на дополнительное служебное расследование в пределах сроков наложения взыскания;

3) не налагает дисциплинарное взыскание.

5.2. Материалы дополнительного служебного расследования рассматриваются Комиссией в ином составе.



5.3. Дисциплинарные взыскания налагается Ректором путем издания приказа на основании рекомендации комиссии с уведомлением представителей Работников Университета (профсоюз). В акте о наложении дисциплинарного взыскания указываются лицо, на которое налагается взыскание, проступок, за совершение которого налагается взыскание, и вид и основание наложения взыскания.

5.4. О наложенном дисциплинарном взыскании лицо, подвергнутое взысканию, ставится в известность отделом кадров в течение 3 (трех) рабочих дней со дня издания акта о наложении взыскания под роспись. В случае отказа лица, подвергнутого взысканию, подтвердить своей подписью ознакомление, об этом делается соответствующая запись в акте о наложении взыскания либо составляется акт.

В случае невозможности ознакомить с актом о наложении дисциплинарного взыскания Работников, подвергнутого взысканию, отдел кадров направляет ему копию акта письмом с уведомлением.

Отказ Работника в ознакомлении с актом о наложении дисциплинарного взыскания фиксируется отделом кадров в письменной форме.

5.5. Наложённое дисциплинарное взыскание может быть объявлено Работнику на заседаниях Ученого Совета или Ректората.

5.6. Если в результате служебного расследования будет сделан вывод о том, что Работник допустил действия, имеющие возможные признаки состава уголовного преступления либо административного правонарушения, Ректор незамедлительно передает полученные материалы в правоохранительные или иные органы.

5.7. Сведения и акты о дисциплинарных взысканиях подлежат учету отделом кадров путем занесения в личное дело.

5.8. Если в течение 6 (шести) месяцев со дня наложения взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Снятие взыскания в виде понижения в должности Работника не влечет его восстановления в ранее занимаемой должности.

5.10. В случае наложения на Работника нескольких дисциплинарных взысканий он считается имеющим взыскание до истечения шестимесячного срока со дня наложения последнего по времени взыскания.

5.11. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения 6 (шести) месяцев, если Работник не совершил нового проступка и при этом проявил себя как добросовестный Работник.

5.12. Дисциплинарное взыскание, не снятое ко дню увольнения административного Работника, считается снятым со дня увольнения его из Университета.

5.13. Досрочное снятие дисциплинарного взыскания производится приказом Ректора, о чем отдел кадров объявляет Работнику.

5.14. Для досрочного снятия дисциплинарного взыскания непосредственный руководитель Работника, на которого взыскание было наложено, вносит на имя Ректора соответствующее представление.

5.15. С Работника одновременно может быть снято только одно дисциплинарное взыскание.

## **6. Гарантии прав Работников при привлечении их к дисциплинарной ответственности**

8.1. Работник привлекаемый к дисциплинарной ответственности за совершение проступка может иметь привлекать Представителя работников (профсоюз).

8.2. Работник вправе обжаловать акт о наложении к дисциплинарной ответственности в согласительную комиссию Университета.

8.3. Обжалование решения о наложении дисциплинарного взыскания не приостанавливает его исполнения.