

*Приложение 1 к Правилам внутреннего трудового распорядка для работников*

**МБОУ «КОСТЕКСКАЯ СОШ ИМ. Б. Ш. БАКИЕВА»**

Рассмотрено  
на заседании Педсовета №3  
от 11.01.2020г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О правилах поощрения и взыскания  
работников Костекской средней  
образовательной школы  
(административные работники, педагогические, тех  
персонал, охрана, сторож, )**

**Понятие дисциплины труда, дисциплинарного проступка.**

Трудовой кодекс РФ в статье 189 определяет дисциплину труда как: обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (в том числе правилами внутреннего трудового распорядка), трудовым договором.

Дисциплинарным проступком является виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение правил внутреннего трудового

распорядка, должностных инструкций, положений, приказов руководителя, технических правил и т.п.).

## ***I. Поощрения***

1.1. Работники школы поощряются за:

- успехи в работе;
- общественно-полезную деятельность и добровольный труд на благо школы.

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой Школы, вышестоящих органов управления образованием;
- представление к званию «Почетный работник общего образования»;
- представление к награждению государственными наградами;
- представление на поощрение знаками отличия, присвоением званий.

Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников ОУ. Иные меры поощрения по представлению совета Школы объявляются приказом директора Школы.

Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

## ***I. Взыскания***

За совершение дисциплинарного проступка работодатель наделен правом применять дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по основаниям (ч.3 ст.192 ТК РФ)

### **Порядок применения дисциплинарных взысканий.**

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Однако использование дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности, не прерывает течение указанного срока. Днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка,

независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий.

Не допускается применение дисциплинарного взыскания по истечении 6 месяцев со дня совершения проступка.

- за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание;

- сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение;

- работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении;

- последовательность применения дисциплинарных взысканий отсутствует, все зависит от тяжести проступка.

О применении дисциплинарного взыскания издается приказ. В приказе указываются мотивы его применения, конкретный дисциплинарный проступок, за совершение которого работник подвергается взысканию.

Работник должен быть ознакомлен с этим приказом (распоряжением) под роспись в течение 3-х рабочих дней. При отказе от подписи составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, профсоюзную организацию.

2) Пункт 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ – однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей;

Следует иметь в виду, действительно ли работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте. Перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по пункту 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

К таким нарушениям относятся:

- прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без

уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

В случаях, когда рабочий день или смена работника составляют четыре или менее часов, и работник в этот день или в эту смену не появился на работе, он может быть уволен за прогул. Расторжение трудового договора по этому основанию может быть осуществлено как в случаях, когда работник после прогула приступил к работе, так и тогда, когда он окончательно оставил ее.

При этом необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то следует исходить из того, что в силу части шестой статьи 209 Трудового кодекса РФ рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Также прогулом следует считать:

- самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный);
- оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения.

- появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, - что является основанием к увольнению;

Работника, появившегося в любое время рабочего дня (смены) в состоянии опьянения, работодатель обязан отстранить от работы в этот день (смену). Но даже если он не был отстранен от работы, доказательствами данного основания служат медицинское заключение, составленный в это время акт, свидетельские показания и другие доказательства.

- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

В качестве чужого имущества следует расценивать любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации.

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

Согласно пункту 46 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004г. № 2 следует помнить, что по этому основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений, и независимо от того, где совершен аморальный проступок: по месту работы или в быту.

Аморальным является проступок, противоречащий общепринятой в обществе морали (появление в общественных местах в нетрезвом состоянии, нецензурная брань, драка, поведение, унижающее человеческое достоинство, и т.д.). Этот проступок может быть совершен и в быту.

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы (соответственно по пункту 8 части первой статьи 81 ТК РФ) при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного статьей 193 Трудового кодекса РФ.

Если же аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то трудовой договор также может быть расторгнут с ним по пункту 8 части первой статьи 81 ТК РФ, но не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (часть пятая статьи 81 ТК РФ).

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

Для применения такого дисциплинарного взыскания как увольнение по данному основанию, нужны следующие факты, совокупность которых дает право на увольнение:

- педагогический работник должен в течение года как минимум 2 раза грубо нарушить устав образовательного учреждения. Срок в 1 год отсчитывается со следующего дня после совершения первого грубого нарушения устава;
- за первое нарушение к работнику должно быть применено дисциплинарное взыскание по ст. 192 ТК РФ. Этот факт является одним из доказательств совершения первого нарушения;
- в уставе образовательного учреждения должен быть дан перечень грубых нарушений устава;
- работник должен быть виновен в грубом нарушении устава;
- работник должен принадлежать к категории педагогических работников.

- применения, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;
- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по этим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профсоюза.

### **Снятие дисциплинарного взыскания.**

Согласно статье 194 Трудового кодекса РФ дисциплинарное взыскание действует в течение одного года со дня его применения. По истечении этого срока оно снимается, работник считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Если в течение года со дня применения взыскания работник получает новое дисциплинарное взыскание, первоначальное сохраняет силу и учитывается наравне с последним.

Дисциплинарное взыскание может быть снято досрочно:

- по собственной инициативе работодателя;
- по ходатайству профсоюзного комитета;
- по просьбе работника.