

Согласовано:  
педагогический совет

протокол № 89 от 30.08.2023г



## ЛОКАЛЬНО-ПРАВОВОЙ АКТ

### Положение о мерах поощрения и дисциплинарного взыскания, применяемых к работникам

#### 1. Общие положения

1.1. Данное Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка с целью регламентировать деятельность Школы в части соблюдения работниками дисциплины труда.

1.2. К работникам могут применяться меры поощрения и взыскания.

#### 2. Поощрение работников

2.1. К работникам, добросовестно исполняющим должностные обязанности, соблюдающим трудовую дисциплину, могут быть применены меры поощрения.

2.2. Формы поощрения могут быть следующими:

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой администрации школы;
- представление к званию лучшего по профессии;
- награждение наградами районного отдела образования;
- награждение наградами администрации района
- награждение наградой Министерства Калужской области;
- награждение наградой Правительства Калужской области;
- награждение наградой Министерства образования и науки Российской Федерации.

2.3. Формы поощрения, указанные в дефисах 1 – 4, применяются директором школы по ходатайству его заместителей, оформляются приказом по школе и доводятся до сведения коллектива работников.

2.4. Для применения форм поощрения, кандидатуры представляемых к награде рассматриваются на заседаниях органов коллегиального управления (педагогического совета либо Совета школы).

2.5. На основании решения органа коллегиального управления администрация Школы направляет ходатайство на награждение работника, с его характеристикой, а также с выпиской из решения органа коллегиального управления в вышестоящую организацию.

2.6. После принятия решения вышестоящей организацией о награждении работника ей издается распоряжение, которое вместе с наградой вручается работнику.

2.7. Награда вручается работнику в торжественной обстановке в присутствии всех работников Школы.

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

### 3. Дисциплинарные взыскания

3.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым Кодексом РФ и (или) Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации».

3.2. Дисциплинарное взыскание применяется к работнику, нарушившим трудовую дисциплину, на основании докладной записки заместителя директора, под непосредственным руководством которого находится работник, совершивший дисциплинарный проступок.

3.3. До применения дисциплинарного взыскания директор Школы должен затребовать от работника письменное объяснение. Если до истечения двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

3.4. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

3.5. 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.

3.6. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

3.7. Приказ директора Школы о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

3.8. В случае, если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

3.9. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

3.10. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных действующим законодательством.

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

3.12. Сведения о дисциплинарном взыскании в трудовую книжку работника не заносятся, за исключением случаев увольнения по соответствующим основаниям, установленным Трудовым Кодексом РФ и (или) Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации».