

Принято  
Педагогическим советом  
Протокол № 1  
от 30.08.2016 г.

Утверждаю

Директор МБУ «Лицей № 37»

Р.М. Абушахманов

Приказ от 01.09.2016 № 81-од



**Положение  
о порядке применения дисциплинарных взысканий  
в отношении работников МБУ «Лицей № 37»**

1. Трудовым кодексом РФ (ст.192) предусмотрены три вида дисциплинарных взысканий, применяемых работодателем в отношении работника: замечание, выговор и увольнение по соответствующим основаниям. При этом федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.
  2. Законодательство запрещает применение дисциплинарного взыскания, не предусмотренного федеральными законами, уставами и положениями.
  3. Закон также допускает возложение на работника, уже имеющего дисциплинарное взыскание, но продолжающего не исполнять или ненадлежащее исполнять свои обязанности, возлагать новое (другое) дисциплинарное или общественное взыскание, в том числе увольнение. Увольнение учителя как мера дисциплинарного взыскания допускается не позднее, чем через один месяц со дня обнаружения дисциплинарного проступка. При этом в исчисление срока применения взыскания не засчитывается время болезни работника или время пребывания его в отпуске, а также время, необходимое для учета мнения профкома образовательного учреждения.
  4. Порядок применения дисциплинарного взыскания оговорен ст.193 ТК РФ. Правом наложения дисциплинарного взыскания на педагога обладает руководитель образовательного учреждения или органы управления образованием.
  5. Данным порядком предусмотрены следующие процедуры:
    - выяснение всех обстоятельств совершения дисциплинарного проступка: время совершения, тяжесть проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, характер предшествующей работы и поведение работника;
    - получение от работника письменного объяснения о совершенном проступке.
- В объяснении работнику необходимо ответить на следующие вопросы:
- имел ли место факт нарушения;
  - какова вина работника (действия умышленные, неосторожные или вины работника нет);
  - каковы обстоятельства нарушения;
  - каковы причины нарушения; отношение работника к нарушению;
  - каковы планы работника на будущее?

6. Одновременно с затребованием объяснения от работника работодателю целесообразно организовать проведение дисциплинарного расследования, которое может провести руководитель структурного подразделения, под руководством представителя отдела кадров. Особенность проведения дисциплинарного расследования нарушений педагогических работников установлена в ст. 55 Закона РФ от 10 июля 1992 г. N 3266-1 "Об образовании". Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения и (или) устава данного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника образовательного учреждения, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

7. В случае отказа работника написать объяснительную записку, администрацией составляется акт об отказе написания объяснительной записки, который подписывает лицо, совершившее проступок или два свидетеля.

- администрация учреждения издает приказ о наложении дисциплинарного взыскания и предъявляет его данному работнику под расписку в течение трех дней со дня его издания.

- в трудовую книжку сведения о дисциплинарном взыскании не вносятся.

8. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в комиссии по трудовым спорам, в государственной инспекции по труду, либо в суде.

9. Судебное обжалование, как правило, касается случаев увольнения работника. В других случаях обжалование носит внесудебный характер.