

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области  
средняя общеобразовательная школа № 6 г.о. Оградный Самарской области

УТВЕРЖДАЮ

Приказ № 53

от « 21 » 08 2015 г.

Директор И.И.Ивкова Н.Н.Ивкова

## Положение

о применении поощрений и наложении наказаний на  
педагогических работников

ГБОУ СОШ №6 г.о. Оградный Самарской области

## **1. Общие положения**

1.1. Данное положение разработано в соответствии с Уставом школы и Трудовым кодексом РФ.

1.2. Положение о поощрениях и взысканиях педагогических работников регулирует применение мер поощрения и взыскания в зависимости от их отношения к своим профессиональным правам и обязанностям.

Положение призвано обеспечить благоприятную обстановку для плодотворной работы, поддерживать в школе правопорядок, обеспечивать выполнение прав и свобод педагогов.

1.3. Положение о поощрениях и наказаниях школы разработано для стимулирования творческого потенциала каждого участника образовательного процесса.

1.4. Положение имеет свод правил, которых должен придерживаться каждый педагогический работник.

## **2. Педагогические работники несут ответственность за:**

2.1. Нарушение Устава и правил внутреннего распорядка;

2.2. причинение материального ущерба Учреждению и участникам образовательного процесса;

2.3. грубое и некорректное отношение к участникам образовательного процесса;

2.4. реализацию в неполном объёме образовательных программ в соответствии с учебным планом;

2.5. качество образования обучающихся;

2.6. жизнь и здоровье обучающихся во время занятий.

## **3. Грубые нарушения Устава Учреждения и данного Положения**

3.1. Для всех участников образовательного процесса:

- Административные правонарушения, совершённые на территории Учреждения;

- употребление спиртных напитков, токсических или наркотических веществ, курения в помещениях на территории Учреждения;

- проявление физического или психического насилия по отношению к другим участникам образовательного процесса.

3.2. Для педагогических работников:

- Изменение по своему усмотрению расписания уроков, кружков, секций и режима ГПД;

- отмена, изменение продолжительности уроков и перерывов между ними;

- удаление обучающихся с урока.

3.3. Грубым нарушением дисциплины признаётся нарушение, которое повлекло или реально могло повлечь за собой тяжкие последствия в виде:

- Причинения ущерба жизни и здоровью обучающихся, сотрудников, посетителей Учреждения;

- причинение ущерба имуществу Учреждения, имуществу обучающихся, сотрудников, посетителей Учреждения.

#### **4. Поощрения**

За эффективный и качественный труд, добросовестное и инициативное выполнение своих трудовых обязанностей, проявление активности, самостоятельности в выполнении дополнительных поручений администрация ОУ (далее - работодатель) имеет право поощрять работников. Работодатель может объявлять благодарность, выдавать премию, награждать ценным подарком, почетной грамотой, представлять к званию лучшего по профессии.

4.1. Педагогические работники поощряются работодателем за:

- успехи в работе;
- участие и победу в профессиональных конкурсах;
- подготовку победителей и призёров олимпиад, учебных и творческих конкурсов, спортивных состязаний;
- общественно-полезную деятельность и добровольный труд на благо школы;
- благородные поступки.

4.2. Школа применяет следующие виды поощрений:

- объявление благодарности через приказ по школе;
- награждение грамотами, дипломами, благодарственными письмами;
- награждение ценным подарком или денежной премией по решению Администрации школы, а также муниципального совета по вопросам образования по представлению школы, премиями главы администрации района;
- публикация на школьном сайте информации о достижениях учащихся;
- грамотой;
- похвальным листом.

#### **5. Наказания:**

5.1. Трудовой кодекс РФ предусматривает следующие дисциплинарные взыскания, которые могут быть применены работодателем по отношению к работникам, нарушившим трудовую дисциплину:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

5.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника представить указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

5.3. 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.

5.4. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

5.5. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

5.6. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

5.7. Дисциплинарное взыскание должно соответствовать степени вины и тяжести совершенного дисциплинарного проступка.

5.8. При определении вида дисциплинарного взыскания учитывается характер дисциплинарного проступка, причиненный им вред, обстоятельства и мотивы его совершения, а также предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

5.9. Наложение на работника дисциплинарное взыскание не является его пожизненным бременем.

5.10. Срок действия дисциплинарного взыскания составляет один год со дня его применения. Когда этот срок истек, то взыскание автоматически снимается.

5.11. До истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания работодатель имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

5.12. Руководитель, применяя меры поощрения и взыскания, должен учитывать такие правила, как:

- психологическое и педагогическое обоснование применения мер поощрения и взыскания (их цель, результативность, необходимость, учет индивидуальных качеств сотрудников);
- обоснованность, объективность и справедливость применения дисциплинарных мер;
- опора на авторитет самого руководителя;
- учет внутри коллективного реагирования на применяемые дисциплинарные меры.