

Изменения к Правилам
РАССМОТРЕНЫ
Общим собранием работников
Протокол № 4 от 29.05.2020г.

Изменения к Правилам
УТВЕРЖДЕНЫ
приказом заведующего № 69 от 01.06.2020г.

**Изменения
к Правилам внутреннего трудового распорядка
МБДОУ «Детский сад № 23 комбинированного вида»**

Раздел 7 читать в следующей редакции.

7. Меры поощрения и взыскания

В Учреждении применяются меры морального и материального поощрения работников в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

В Учреждении существуют следующие меры поощрения:

- объявление благодарности,
- награждение Почетной грамотой Учреждения,
- представление к награждению ведомственными и государственными наградами,
- премия за конкретный вклад,
- другие виды поощрения, применяемые в Учреждении по возможности. Поощрение за добросовестный труд осуществляется в соответствии с Положением о премировании сотрудников Учреждения. В отдельных случаях, прямо предусмотренных законодательством, поощрение за труд осуществляется работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения.

Поощрение утверждается распорядительным актом Учреждения и заносится в трудовую книжку работника.

За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

Дисциплинарное взыскание на Заведующего налагает Учредитель.

За нарушение педагогическим работником Учреждения норм профессионального поведения, Устава Учреждения или настоящих Правил, распорядительным актом Учреждения может быть назначено дисциплинарное расследование по поступившей жалобе, поданной в письменной форме, или на основании акта, составленного с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации Учреждения. 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 Учреждения, за исключением случаев, ведущих к запрещению педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов воспитанников.

При наложении дисциплинарного взыскания соблюдается порядок в соответствии с требованиями статьи 193 Трудового Кодекса РФ. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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.

Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров».

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель имеет право снять дисциплинарное взыскание досрочно в соответствии с требованиями статьи 194 Трудового Кодекса РФ.

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава Учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).