

Согласовано

Председатель профкома



Утверждаю

Начальник ПОУ Урванская
автомобильная школа



ООГО «ДОСААФ России» КБР
Р.М.Закуев

П О Р Я Д О К

НАЛОЖЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ

в ПОУ Урванская автомобильная школа ООГО «ДОСААФ России» КБР

Дисциплинарным проступком могут быть признаны только такие противоправные действия (бездействие) работника, которые напрямую связаны с исполнением его трудовых обязанностей.

По закону, к нарушениям трудовой дисциплины относятся:

- отсутствие работника на рабочем месте без уважительной на то причины;
- отказ работника исполнять возложенные на него трудовые обязанности без уважительной на то причины;
- отказ работника от медицинского освидетельствования или социального обучения без уважительной причины;

Увольнение работника за прогул может быть осуществлено следующим образом:

- за отсутствие работника на рабочем месте в течение смены или трудового дня без уважительной причины;
- за отсутствие работника на рабочем месте в течение четырех часов, в период рабочей смены без уважительной причины;
- если работник оставил работу без уважительной причины при существующем трудовом договоре, который был заключен на неопределенный срок, до истечения срока договора, или предупреждения о его досрочном расторжении;
- за самовольный уход в отпуск, который не согласован с начальником образовательного учреждения.

В том случае, если работни к не выполняет свои обязанности, законом предусмотрены следующие виды дисциплинарных взысканий:

- 1.Выговор, замечание, увольнение (по соответствующим основаниям).
2. Дисциплинарный проступок. То есть нарушение, длящееся определенный промежуток времени.
3. Повторный дисциплинарный проступок. Нарушение. Совершенное повторно. 4. Снятое дисциплинарное взыскание. Дисциплинарное взыскание может считаться снятым в том случае, если после его получения работник в течение года не совершал нарушений, и если за это время у него не появилось еще одного дисциплинарного взыскания.

Следует помнить, что снижение заработной платы или лишение премии- это не дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарное взыскание применяется в следующих случаях:

- Если работник грубо нарушил трудовые обязанности, пускай даже однократно.
- При принятии необоснованного решения начальником образовательного учреждения, которое повлекло за собой нарушение сохранности имущества или его неправомерное использование, или другой ущерб имуществу учреждения.
- При однократном грубом нарушении своих трудовых обязанностей начальником учреждения.
- Если работник совершил аморальный проступок на рабочем месте; - При неоднократном неисполнении работником его трудовых обязанностей без уважительной причины в том случае, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Также к дисциплинарным взысканиям относится увольнение педагогического работника, в том случае, если он неоднократно грубо нарушал устав образовательного учреждения, в котором он работает. Дисциплинарное взыскание может применяться к работнику незамедлительно после обнаружения проступка, но не позже, чем через месяц со дня его обнаружения.

Наложение дисциплинарного взыскания осуществляется следующим образом:

- фиксируется проступок;
- у работника требуются и принимаются объяснения;
- накладывается дисциплинарное взыскание.

В том случае, если работник отказывается предоставлять объяснения, то работодателем оформляется акт об отказе работника выполнять определенные действия. Помните, что неверное наложение дисциплинарного взыскания карается штрафом.

Порядок наложения дисциплинарного взыскания включает в себя следующие пункты:

- работодатель должен потребовать у работника объяснение, которое работник должен предоставить в течение двух дней в письменной форме;
- работодатель отдает работнику под роспись приказ о применении дисциплинарного взыскания.

Исполнитель: Инспектор по кадрам  Ф.М.Сохова

"18" 09 2024г.