

законодательством Российской Федерации, правовыми актами Псковской области, города Великие Луки.

6.3. По результатам аттестации педагогическим работникам может устанавливаться высшая, первая, вторая квалификационные категории.

6.4. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива школы. Благодарности администрации школы, благодарности и награждения соответствующего управления образования и иных вышестоящих органов заносятся в трудовую книжку работника.

6.5. При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при предоставлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива, родителей и учащихся школы:

- материальное поощрение согласовывается с выборным профсоюзным органом (председателем);
- моральные поощрения школы согласовывается с соответствующим творческо-методическим объединением или (и) обсуждаются административным советом;
- предоставление работников к наградам вышестоящих органов обсуждаются Советом школы или (и) педагогическим советом образовательного учреждения.

6.6. Директор школы вправе самостоятельно принимать решения о соответствующем его компетенции моральном поощрении работника образовательного учреждения.

7. Ответственность за нарушения трудовой дисциплины.

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом), Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация применяет следующие дисциплинарные взыскания:

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

- 7.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть примерно за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом), Уставом общеобразовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, если ранее к работнику применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания; за прогул (в том числе за отсутствие на работе более четырех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин, появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения, совершения по месту работы хищения.
- 7.4. Для педагогических работников основаниями для увольнения по инициативе администрации также являются:
- повторное в течение года грубое нарушение Устава школы;
 - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью воспитанника.
- 7.5. Увольнение по основаниям изложенным в п. 7.3, производится администрацией школы без согласия с соответствующим выборным профсоюзным органом, кроме работников, избранных в состав профорганов и не освобожденных от производственной работы.
- 7.6. Администрация школы имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.
До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка и одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или нахождения его в отпуске. По результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности взыскание может быть применено не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.
- 7.7. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершения проступка, обстоятельства, при котором он совершен, предыдущая работа и поведение трудящегося.
- 7.8. Работники, избранные в состав выборного профсоюзного органа, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа образовательного учреждения, а его председатель – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

- 7.9. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок. Приказ в необходимых случаях доводится до сведения работников школы.
- 7.10. Дисциплинарные взыскания на заместителей директора школы применяются директором образовательного учреждения на общих для педагогических работников основаниях. Увольнение, как дисциплинарное взыскание, не может быть произведено без предварительного согласия Конференции или Совета школы.
- 7.11. Дисциплинарные взыскания на директора применяются учредителем образовательного учреждения или органом, которому вменены данные полномочия. Директор не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Конференции или Совета школы (исключением является «замечание»).
- 7.12. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшим дисциплинарному взысканию.
- 7.13. Администрация школы по своей инициативе или по ходатайству трудового коллектива, родительской общественности может издать приказ о снятии взысканий, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины.

Директор

Н.Л.Шрамова

Председатель
профсоюзного комитета