

**Отдел образования администрации города Саки
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 2 «Звездочка» города Саки республики Крым**

<p>ПРИНЯТО Общим собранием трудового коллектива МБДОУ «Детский сад № 2 «Звездочка» (Протокол от 27.05.2024г № 3)</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ Заведующий МБДОУ «Детский сад № 2 «Звездочка» _____ А.В.Мазур 31.05.2024</p>
<p>УЧТЕНО Мнение профсоюзного комитета Председатель профсоюзного комитета МБДОУ «Детский сад № 2 «Звездочка» _____ О.С. Кононова 31.05.2024г.</p>	

**Положение
о порядке применения дисциплинарного взыскания при выявлении случаев
дисциплинарного проступка, связанного с применением физического или
психического насилия над детьми в
муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад № 2 «Звездочка» города Саки Республики Крым**

Положение
о порядке применения дисциплинарного взыскания при выявлении случаев
дисциплинарного проступка, связанного с применением физического или
психического насилия над детьми в
муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад № 2 «Звездочка» города Саки Республики Крым

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации и устанавливает порядок проведения проверок нарушения дисциплины труда (далее – проверки) и применения дисциплинарных взысканий в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 2 «Звездочка» города Саки Республики Крым.

1.2. **Дисциплинарное взыскание** - это вид наказания за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (ст. 192 ТК РФ).

1.3. **Трудовые отношения** возникают между работником и работодателем на основании заключаемого ими трудового договора, а также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. Как только трудовые отношения установлены, работник приобретает права и обязанности, указанные в ст. 21 ТК РФ. В частности, работник обязан:

1.3.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

1.3.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

1.3.3. соблюдать трудовую дисциплину;

1.3.4. выполнять установленные нормы труда;

1.3.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

1.3.6. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если последний несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

1.3.7. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если последний несет ответственность за сохранность этого имущества).

2. Виды дисциплинарных взысканий.

2.1. Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрены следующие виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям (ст.192 ТК РФ).

Увольнение, как вид дисциплинарного взыскания будет правомерно в следующих случаях:

2.1.1. Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). При этом стоит учитывать, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание (замечание или выговор) и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено. Работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

2.1.2. Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

- прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Увольнение по этому основанию, может быть произведено:

а) за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены);

б) за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;

в) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения;

г) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового;

д) за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный).

Не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с частью четвертой статьи 186 Кодекса дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов);

- появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника (пп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленное его уничтожение или повреждение, установленное вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица,

уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (пп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

По этому основанию могут быть уволены работники, совершившие хищение (в том числе мелкое) чужого имущества, растрату, умышленное его уничтожение или повреждение, при условии, что указанные неправомерные действия были совершены ими по месту работы и их вина установлена вступившим в законную силу приговором суда либо постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях. В качестве чужого имущества следует расценивать любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации. Установленный месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

- установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (пп. "д" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

2.1.3. Совершение 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). Расторжение трудового договора с работником возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним. При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой.

2.1.4. Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). По этому основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например, учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений, и независимо от того, где совершен аморальный проступок: по месту работы или в быту.

Действия, предусмотренные п. п. 7, 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, будут считаться проступком, если совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей (ч. 3 ст. 192 ТК РФ). Если указанные действия совершены вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением трудовых обязанностей, увольнение по этим основаниям допускается не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.1.5. Принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшее за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

2.1.6. Однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

2.1.7. Для педагогических работников дополнительным основанием расторжения трудового договора будет являться повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п. 1 ст. 336 ТК РФ).

Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, не допускается. Поэтому распространенная практика лишения премии, например, за опоздание, является незаконной.

Важно: поскольку все дисциплинарные основания для увольнения являются основаниями для прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя, увольнение по этим основаниям не допускается в период временной нетрудоспособности работника или в период нахождения его в отпуске, а также не допускается увольнение беременных женщин.

3. Порядок применения дисциплинарного взыскания при выявлении случаев дисциплинарного проступка, связанного с применением физического или психического насилия над детьми.

3.1. Решение о проведении дисциплинарного расследования принимается, когда имеются достаточные данные, указывающие на наличие события дисциплинарного проступка, связанного с применением физического или психического насилия над детьми. В Комментарий к Семейному кодексу Российской Федерации (М.: БЕК, 1996.) говорится, что в случае физического насилия речь может идти о побоях, причинении физических страданий любым способом. Психическое насилие выражается в угрозах, внушении чувства страха, подавлении всякой воли ребенка и т.п. Комментарий к Закону РФ "Об образовании" (М.: Юристъ, 1996.) дает следующую трактовку понятий психическое и физическое насилие.

Физическое насилие - применение физической силы, принудительное физическое воздействие, преднамеренное нанесение физических повреждений. Физическое насилие распознается не только по внешнему виду обучающегося, но и по психическому состоянию ребенка.

Психическое насилие - это такое воздействие на обучающегося, которое причиняет ему душевное страдание, в частности, может понижать его нравственный (духовный), социальный статус.

Формами психического насилия являются:

- угрозы в адрес обучающегося,
- преднамеренная изоляция,
- предъявление к нему чрезмерных требований, не соответствующих возрасту,
- оскорбление и унижение достоинства,
- систематическая необоснованная критика ребенка, выводящая его из душевного равновесия,
- постоянная негативная характеристика обучающегося,
- демонстративное негативное к нему отношение.

3.2. Общий порядок привлечения педагогического работника к дисциплинарной ответственности определен ст. 193 Трудового кодекса РФ и пп. 2, 3 ст. 55 Закона РФ "Об образовании".

3.2.1. Согласно ст. 193 Трудового кодекса РФ до применения дисциплинарного взыскания руководитель образовательного учреждения должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

3.2.2. 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.

3.2.3. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

3.2.4. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания.

3.2.5. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт. Согласно пп. 2, 3 ст. 55 Закона РФ "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.

3.2.6. 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.

3.2.7. Процедура проведения такого дисциплинарного расследования (установления факта применения методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника) нуждается в соответствующем закреплении в уставе образовательного учреждения.

3.2.8. Решение о проведении дисциплинарного расследования принимается руководителем образовательного учреждения или лицом, исполняющим его обязанности.

3.2.9. Основанием для принятия решения о проведении дисциплинарного расследования могут служить:

- письменные заявления обучающихся или их родителей,
- докладные записки педагогических и иных работников образовательного учреждения,

- факты применения методов воспитания, связанные с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося, письменно зафиксированные лично самим руководителем образовательного учреждения. Указанные документы не должны быть анонимными

3.2.10. Расследование факта применения педагогическим работником физического или психического насилия в отношении к обучающемуся может осуществляться комиссией дисциплинарного расследования, создаваемой приказом руководителя образовательного учреждения.

3.2.11. В этом случае комиссия осуществляет расследование факта совершения педагогическим работником соответствующего дисциплинарного проступка путем:

- опросов пострадавшего и свидетелей;

- запроса и знакомства с материалами, которые могут служить доказательствами антипедагогических действий педагогического работника; - заслушивания педагогического работника, в отношении которого ведется дисциплинарное расследование;

- заслушивания мнения должностных лиц образовательного учреждения и специалистов;

- фиксирования показаний свидетелей и иных лиц в письменном виде. Без надлежащего оформления доказательств совершения педагогическим работником дисциплинарного проступка применение дисциплинарного взыскания (в том числе увольнение) может быть признано незаконным.

3.2.12. Доказательствами факта применения педагогом методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над обучающимися могут являться заявления обучающегося (потерпевшего) и его родителей, показания свидетелей, акт, составленный по факту противоправных действий, заключения специалистов, вещественные доказательства.

3.2.13. При опросе детей необходимо присутствие педагога или психолога, а в случае необходимости родителей (законных представителей). Результаты опроса должны быть оформлены в письменном виде.

3.2.14. В процессе дисциплинарного расследования комиссия выясняет наличие события и состава дисциплинарного проступка, вины педагогического работника. По результатам работы комиссия готовит итоговый документ (заключение, протокол), который подписывается членами комиссии. В итоговом документе указываются обстоятельства дисциплинарного проступка, доказательства, на которых построены выводы комиссии, мнение комиссии о мерах, которые необходимо применить к педагогическому работнику, совершившему дисциплинарный проступок, а также иная информация, существенная для рассмотрения проступка и принятия по нему решения. Итоговый документ направляется руководителю образовательного учреждения с приложением материалов, собранных комиссией. Итоговый документ комиссии дисциплинарного расследования может являться основанием для издания приказа руководителя образовательного учреждения о привлечении педагогического работника к дисциплинарной ответственности (в том числе увольнении).

3.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка.

3.4. До издания приказа руководитель образовательного учреждения берет от педагогического работника объяснение в письменной форме.

3.5. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется педагогическому работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания.

4. Снятие дисциплинарного взыскания.

4.1. Дисциплинарное взыскание действительно в течение года со дня его применения, то есть со дня издания соответствующего приказа.

4.2. Если в течение года работник повторно совершит дисциплинарный проступок, трудовой договор с ним можно расторгнуть по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

4.3. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

4.4. До истечения года работодатель вправе, издав приказ снять дисциплинарное взыскание с работника. Это может быть сделано по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству представительного органа работников.