

- 8.12. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
- 8.13. Приказ (распоряжение) Руководителя Учреждения о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.
- 8.14. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
- 8.15. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Учреждения норм профессионального поведения и/или Устава Учреждения может быть проведено только по поступившей на работника жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.
- 8.16. 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.
- 8.17. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание, однако при причинении работником ущерба имуществу Работодателя (Учреждения) возможно сочетание дисциплинарных и материальных санкций. Наложение на виновного работника дисциплинарного взыскания не препятствует привлечению его к материальной ответственности за ущерб, причиненный Работодателю (ст.238 ТК РФ).
- 8.18. Указанное выше правило распространяется также на «длящиеся» правонарушения, когда противоправное действие (бездействие) работника продолжается, несмотря на применение взыскания. В данном случае санкция применяется за невыполнение трудовых обязанностей до прекращения правонарушения.
- 8.19. Если работник увольняется по подпункту «г» п.6 ст.81 Трудового кодекса, месячный срок в данном случае исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда, которым установлена вина работника в совершении по месту работы хищения чужого имущества (в том числе мелкого), растраты, умышленного уничтожения или повреждения имущества, либо постановления органа, уполномоченного на применение административных взысканий.
- 8.20. В трудовую книжку работника, а также в личную карточку работника (унифицированная форма Т-2, утвержденная постановлением Госкомстата России от 06 апреля 2001 года 126), сведения о наложении взысканий не заносятся. Исключение составляет увольнение работника Учреждения как дисциплинарное взыскание.
- 8.21. При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.
- 8.22. Работники, избранные в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета школы, а председатель этого комитета - без предварительного согласия вышестоящего органа - Городского комитета профсоюзов работников образования и науки.
- 8.23. Приказ (распоряжение) Руководителя Учреждения о наложении дисциплинарного взыскания доводится до сведения иных работников Учреждения в случаях необходимости защиты прав и интересов обучающихся.