

трудового распорядка, Типовым положением о соответствующем образовательном учреждении, должностными инструкциями, коллективным договором, индивидуальным годовым планом работы учителя, влечет за собой наступление дисциплинарной и/или материальной ответственности, а также применение иных мер воздействия, предусмотренных действующим законодательством РФ.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация Учреждения применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

8.3. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником Учреждения являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться Руководителем (администрацией) Учреждения без согласия профсоюза.

8.4. Руководитель Учреждения может передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

8.5. Дисциплинарные взыскания в отношении работников Учреждения применяются Руководителем Учреждения (лицом его замещающим).

8.6. Руководитель Учреждения имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

8.7. Дисциплинарные взыскания в отношении Руководителя Учреждения применяются главой Петрозаводского городского округа по представлению городского органа управления образованием или самостоятельно.

8.8. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель (Руководитель Учреждения) должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

8.9. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.10. 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. Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда должностному лицу, которому подчинен работник, стало известно о проступке, независимо от того, наделено это лицо правом наложения взысканий или нет. В месячный срок для наложения взыскания не засчитывается время болезни работника или нахождения его в отпуске (очередном, учебном, оплачиваемом или без сохранения содержания). Отсутствие на работе по другим основаниям не прерывает течение указанного срока и последний начинает исчисляться с момента выхода работника на работу.

8.11. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка независимо от времени его обнаружения, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

й  
у

в

2 ба,