

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение -
лицей города Алейска Алтайского края

Принято
на собрании коллектива
МБОУ - лицей г. Алейска
Протокол № 1 от 27.01.2022 г.

Утверждено:
Приказ № 32 от 28.01.2022 г.



Согласовано
Председатель ПК

Правила
внутреннего трудового распорядка
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения –
лицей города Алейска Алтайского края

1. Общие положения

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с требованиями ст. 189-190 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным Законом №273-ФЗ от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации» и в соответствии с уставом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения - лицея г.Алейска.

1.2. Настоящие Правила утверждены директором лицея с учетом мнения трудового коллектива.

1.3. Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору.

1.4. Настоящие Правила утверждаются с целью способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и создания условий для эффективной работы.

1.5. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается: обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами лицея.

1.6. Настоящие правила вывешиваются в лицее на видном месте и размещаются на официальном сайте лицея.

1.7. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1 Трудовые отношения в лицее регулируются Трудовым кодексом РФ, законом «Об образовании в Российской Федерации», уставом лицея .

2.2. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с образовательным учреждением. Прием на работу оформляется приказом директора, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ директора о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 Трудового кодекса РФ.

2.4. При заключении трудового договора работодатель требует следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документы воинского учета – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации и наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- медицинскую книжку с медицинским заключением об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ст. 69 ТК РФ);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- К педагогической деятельности не допускаются лица:
- - лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- - имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных [ч.3](#) ст 331 ТК РФ;
- - имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в [абзаце третьем](#) настоящей части;
- - Лица из числа указанных в [абзаце третьем части второй](#) ст.331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- устав;
- правила внутреннего трудового Распорядка;
- инструкции по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
- должностная инструкция;
- иные локальные акты, регламентирующие трудовую деятельность работника.

Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев, в том числе для отдельных категорий может быть установлен испытательный срок 1 (2) месяца.

2.7. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором, принятым в образовательном учреждении.

2.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.9. На каждого работника оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки сотрудников хранятся в лицее.

2.10. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в архиве лицея.

2.11. Трудовая книжка и личное дело директора ведутся и хранятся у учредителя.

2.12. Перевод работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника за исключением случаев временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости сроком до одного месяца в календарном году.

2.13. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения,
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр
- при выявлении в соответствии медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором
- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

2.14. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

2.15. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством пользуются работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации, звание «Заслуженный работник», «Почетный работник», «ветеран».

2.16. Увольнение работников в связи с сокращением численности или штата образовательного учреждения допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

3. Права и обязанности работодателя

3.1. Администрация образовательного учреждения имеет исключительное право на управление образовательным процессом. Директор лицея является единоличным исполнительным органом.

3.2. Администрация имеет право на прием на работу работников, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

3.3. Администрация имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Администрация имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в лицее положением.

3.5. Администрация обязана создавать необходимые условия для работников и обучающихся (воспитанников), применять необходимые меры к улучшению положения работников и обучающихся (воспитанников) лицея.

3.6. Администрация обязана согласовывать с трудовым коллективом предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

3.7. Администрация по предложению представительного органа трудового коллектива приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и утверждает коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки.

3.8. Администрация обязана информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

о перспективах развития лицея; ☐

об изменениях структуры, штатах ☐ лицея;

о бюджете лицея, о расходовании ☐ внебюджетных средств.

3.9. Администрация осуществляет внутрилицейское инспектирование, посещение уроков, мероприятий в соответствии с планом лица;

3.10 Администрация возлагает на работников обязанности, не предусмотренные трудовым договором, в пределах и на условиях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

4. Права и обязанности работников образовательного учреждения

4.1. Работник имеет право:

на заключение, изменение и ☐ расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ;

требовать предоставления работы, ☐ обусловленной трудовым договором;

на рабочее место, соответствующее ☐ условиям, предусмотренным государственным стандартам организации и безопасности труда и коллективным договором;

на своевременную и в полном объеме ☐ выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, предоставлением ☐ еженедельного выходного дня, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных удлиненных отпусков;

повышение своей квалификации; ☐

защиту своих трудовых прав, свобод, ☐ законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

обязательное социальное ☐ ☐ страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Работник обязан:

добросовестно исполнять свои ☐ трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими инструкциями и правилами; работать в выданной спецодежде, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальной работе или затрудняющих ее (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- беречь собственность лица, эффективно использовать оборудование (компьютеры и оргтехнику), бережно относиться к инструментам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально расходовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы; воспитывать бережное отношение к имуществу гимназии со стороны учащихся, заботиться о лучшем оснащении своего рабочего места

выполнять устав лица, Правила внутреннего трудового распорядка, другие документы, регламентирующие деятельность образовательного учреждения;

обеспечивать охрану жизни и здоровья учащихся;

уважать права, честь и достоинство всех участников образовательного процесса;

создавать творческие условия для получения глубоких и прочных знаний, умений и навыков учащимися; обеспечивать сотрудничество с учащимися в процессе обучения и во внеурочной работе;

изучать индивидуальные способности учащихся, их семейно-бытовые условия, использовать в работе современные достижения психолого-педагогической науки и методики;

обеспечивать гласность оценки, своевременность и аргументированность ее выставления;

повышать свою квалификацию не реже чем один раз в 5 лет;

воспитывать учащихся на основе общечеловеческих ценностей, демократии и гуманизма, показывать личный пример следования им;

поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) учащихся, оказывать им практическую и консультативную помощь в воспитании ребенка, привлекать родителей к посильному участию в организации образовательного процесса;

активно пропагандировать педагогические знания;

предоставлять возможность родителям, другим педагогам посещать свои уроки (по согласованию с руководством лица);

предоставлять возможность администрации посещать свои уроки, внеклассные мероприятия для осуществления внутришкольного контроля в соответствии с планом работы лица.

Работник обязан пресекать поведение обучающихся, связанное с проявлением насилия и дискриминации по какому бы то ни было признаку в отношении других обучающихся, работников и иных лиц.

Работнику запрещается проявление насилия и дискриминации по какому бы то ни было признаку в отношении обучающихся, их родителей, других работников и иных лиц.

Насилием и дискриминацией считаются негативные, саркастические высказывания по поводу внешнего вида, умственных или иных способностей, манеры поведения или

разговора, социального и иного статуса детей, крик, угрозы, оскорбления, высмеивания, навешивание ярлыков и унижения достоинства обучающихся; предвзятое или демонстративно негативное отношение к отдельным учащимся; необоснованные или чрезмерные, не соответствующих возрасту, требования запреты, жесткая регламентация поведения; неоправданное занижение отметок или отрицательные оценки за действия, не относящиеся к процессу обучения, применение физического воздействия (шлепки, подзатыльники, удары рукой или каким-либо предметом (указкой, линейкой), толчки, постановка детей в угол, принуждение их оставаться в неудобной позе и т.д.) в качестве наказания или как способ поддержания дисциплины; систематическая необоснованная критика ребенка, выводящая его из душевного равновесия; демонстрации власти, скрытое запугивание, шантаж, преднамеренная изоляция; подавление педагогом инициативы учеников; предвзятое отношение к ребенку в зависимости от его учебной успешности, социального статуса его родителей, принадлежности к той или иной детской и молодежной субкультуре, национальности, статусу инвалида или ОВЗ и т.д.

О факте ношения педагогом и применения им оружия; угрозе физической расправы; насильственных действий, повлекших необходимость оказания медицинской помощи; сексуального насилия; вымогательства, кражи, ограбления; хранения и распространения наркотиков администрация незамедлительно сообщает правоохранительным органам и в вышестоящий орган управления образованием.

4.3. Педагогические работники несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей в учебное время, при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых лицеем. Обо всех случаях травматизма учащихся должны немедленно сообщать администрации.

4.4. Круг основных обязанностей (работ) педагогических работников, вспомогательного и обслуживающего персонала определяется Уставом лицея, настоящими правилами, квалификационным справочником должностей служащих, единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, типовым положением об общеобразовательном учреждении, а также должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. В образовательном учреждении устанавливается 6-дневная рабочая неделя.

Для отдельных категорий работников:

- учителей начальных классов
- заместителя директора по АХЧ; □
- делопроизводителя
- ведущего библиотекаря,
- дворника,
- рабочего

устанавливается 5-дневная рабочая неделя.

По следующему графику работы

№	должность	Дни недели	Время работы	перерыв
---	-----------	------------	--------------	---------

1	Зам. директора по УВР	Понедельник – пятница, суббота 2 раза в месяц (по отдельному графику)	8.00-16.00 8.00-13.00	12.00-12.30
2	Зам. директора по ВР	Понедельник – пятница, суббота 2 раза в месяц (по отдельному графику)	8.00-16.00 8.00-13.00	12.00-12.30
3	Зам. директора по АХЧ	Понедельник-пятница	8.00-16.30	12.00-12.30
4	Делопроизводитель	Понедельник-пятница	8.00-16.30	12.00-12.30
5	Рабочий	Понедельник-пятница	8.00-16.30	12.00-12.30
6	Библиотекарь	Понедельник-пятница	8.00-16.30	12.00-12.30
7	Педагог-организатор	Понедельник-пятница	8.00-15.42	12.00-12.30
8	Педагог-психолог	Понедельник-пятница	9.00-14.30	12.00-12.30
9	Вахтер, оператор видеонаблюдения	Понедельник-пятница	10.00-18.00	30 мин в удобное для сотрудника время
10	Дворник	Понедельник-пятница	7.00-15.30	12.00-12.30
11	Водитель школьного автобуса	Понедельник –пятница суббота	6.30-16.00 6.30-14.00	2 перерыва по 60 мин, 1 перерыв 30мин в удобное для водителя время
12	Гардеробщица	Понедельник- суббота	7.30-16.00	12.00-12.30
13	Технический персонал	Понедельник- суббота	8.00-16.30	12.00-12.30

5.2. Продолжительность рабочей недели - 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов.

5.3. Режим работы технического персонала и рабочих определяется графиком сменности , в котором указывается время работы, перерыва для приема пищи и отдыха .

5.4. Для следующих категорий работников: руководитель ОУ и его заместители, устанавливается ненормированный рабочий день.

5.5. Расписание занятий составляется администрацией лицея исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

5.6. Педагогическим работникам предоставляется методический день для самостоятельной работы по повышению квалификации, если их недельная учебная нагрузка не превышает 24 часов и имеется возможность не нарушать требования (нормы) организации учебного процесса. Рабочий день учителя начинается за 15 минут до начала уроков.

5.7. Общим выходным днем является воскресенье, для работающих по пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

5.8. Работа в порядке совместительства, разрешенного действующим законодательством, преподавательским составом, работниками и рабочими лица должна выполняться в свободное от основной работы время.

5.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями ст. 113 Трудового кодекса РФ.

5.10. Педагогические работники привлекаются к дежурству в рабочее время в лицее. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и заканчивается через 20 минут после окончания занятий по расписанию. График дежурств утверждается на полугодие директором лицея. График доводится до сведения работников и вывешивается на видном месте.

5.11. К рабочему времени относятся следующие периоды: заседания педагогического совета, общие собрания трудового коллектива, заседания методических комиссий, родительские собрания и собрания коллектива учащихся, дежурства на внеурочных мероприятиях (например, вечера, дискотеки) и т.п., продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

5.12. Работникам лицея предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором до 15 декабря текущего года.

5.13. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их рабочего времени до начала каникул.

5.14. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных и ремонтных работ в пределах установленного им рабочего времени.

5.15. Работникам лицея предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. ст. 128, 173 Трудового кодекса РФ.

Работникам лицея предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска - ведущему библиотекарю – 12 дней (основание Положение о библиотеках от 10.02.2004г.)

-повару – 6 дней (основание Аттестация рабочих мест .)

5.16. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия, предоставления которого определены Положением.

5.17. Учет рабочего времени организуется лицеем в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника, последний своевременно (в течение трех дней) информирует администрацию и предоставляет больничный лист в первый день выхода на работу.

5.18. В период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:

изменять по своему усмотрению ☐ расписание уроков (занятий) и график работы;

отменять, удлинять или сокращать ☐ продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

удалять учащихся с уроков; ☐

курить в помещении и на территории ☐ ☐ лица;

отвлекать учащихся во время ☐ учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений и пр.;

отвлекать педагогических и ☐ руководящих работников в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;

созывать в рабочее время собрания, ☐ заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

6. Оплата труда

6.1. Оплата труда работников лица осуществляется в соответствии с Постановлением администрации города Алейска Алтайского края от 24.06.2019 №433 « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений города Алейска Алтайского края, реализующих образовательные программы дошкольного образования, образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования», а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, Положением «Об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения – лицей города Алейска Алтайского края», штатным расписанием и сметой расходов.

6.2. Стимулирующие выплаты за высокие результаты работникам (работчим) лица устанавливаются на основании «Положения о распределении стимулирующей части оплаты труда сотрудникам МБОУ - лица.

6.3. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

6.4. Тарификация на новый учебный год утверждается директором не позднее 5 сентября текущего года по согласованию с председателем ПК на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до сведения педагогических работников под роспись не позднее апреля месяца текущего года.

6.5 Оплата труда в лице производится в сроки установленные для выплаты (перечисления) заработной платы - работникам не позднее 10 и 25 числа каждого месяца. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке.

6.6. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.7. Работникам с условиями труда, отклоняющимися от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством.

7. Меры поощрения и взыскания

7.1. В лицее применяются меры морального и материального поощрения работников в соответствии с ТК РФ и Федеральным Законом от 30 июня 2006 г. № 90 - ФЗ.

7.2. В лицее существуют следующие меры поощрения:

объявление благодарности; ☐

награждение почетной грамотой; ☐

представление к награждению ☐ ведомственными и государственными наградами;

вознаграждение (стимулирующие надбавки, ☐ премии) за конкретный вклад и по результатам труда;

7.3. Поощрение объявляется приказом по лицее, заносится в трудовую книжку работника в соответствии с требованиями действующего законодательства.

7.4. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы.

7.5. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

замечание ☐

выговор ☐

увольнение по соответствующим ☐ основаниям.

7.6. Дисциплинарное взыскание на руководителя налагает учредитель.

7.7. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

7.8. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

7.9. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.10. 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.

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

7.12. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.13. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.14. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

7.15. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

8. Социальные льготы и гарантии

8.1. За счет средств фонда экономии заработной платы (при наличии финансовых средств) по личным заявлениям сотрудников работодатель оказывает материальную помощь работникам лица в случаях:

- ухода на пенсию, юбилей (50,55,60 и т.д. лет) – в размере $\frac{1}{3}$ должностного оклада;
- при несчастных случаях - в размере должностного оклада;
- смерти сотрудника или близкого родственника - в размере должностного оклада;

- в случае длительного лечения сотрудника или членов его семьи - в размере должностного оклада;

Основанием для оказания материальной помощи служат: 1. Личное заявление сотрудника. 2. Ходатайство профсоюзного комитета.

8.2. Обеспечение работников санаторно-курортными путевками за счет средств соцстраха и средств добровольного медицинского страхования.

8.3. Обеспечение детей работников лицеза путевками в летние оздоровительные лагеря и новогодними подарками за счет средств социального страхования.