

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Центр образования Бестужевский»
(МКОУ «Центр образования Бестужевский»)

д. 56, посёлок Бестужевский, Узловский район, Тульская область, 301629
☎ (48731)9-21-30

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК

_____ И.Н.Папочкина
15.09.2015 г.

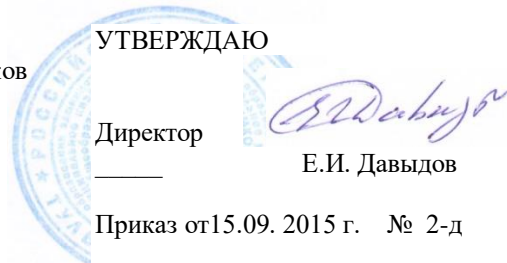
ПРИНЯТО
на общем собрании работников

15.09.2015 г. протокол № 2

УТВЕРЖДАЮ

Директор

Приказ от 15.09.2015 г. № 2-д



ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ

дисциплинарного расследования нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) устава муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Центр образования Бестужевский»

1. Общие положения.

Настоящий Порядок разработан в соответствии со следующими нормативными документами:

- федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ;
- Статья: Проводим служебное расследование: правила оформления документов ("Кадровая служба и управление персоналом предприятия", 2009, N 11)
- Устав.

2. Порядок проведения расследования.

1. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава проводится только при поступлении жалобы на него, подписанной автором.

2. Жалобы без подписи автора не рассматриваются. Жалобы в устной форме не рассматриваются.

Копия жалобы доводится до педагогического работника в письменном виде.

3. Для производства служебного расследования должна быть обязательно сформирована комиссия. Комиссия состоит не менее чем из трех человек. Комиссию возглавляет директор образовательной организации. В состав комиссии включаются педагогические работники и представители профсоюзной организации.

В ходе служебного расследования целесообразно получить ответы на следующие вопросы:

- факт нарушения (когда, где и какими средствами он был совершен);
- кто является виновником нарушения (ч. 1 ст. 192 ТК РФ);
- какие обстоятельства и причины привели к совершению проступка (ч. 5 ст. 192 ТК РФ);
- какова тяжесть совершенного проступка и последствия нарушения (ч. 5 ст. 192 ТК РФ);
- наличие или отсутствие обстоятельств, смягчающих и отягчающих ответственность виновного лица;
- каково было предшествующее поведение работника.

При проведении дисциплинарного расследования выявляется виновный в нарушении и обстоятельства нарушения. Далее комиссия должна доказать вину нарушителя, тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

При выявлении лица, допустившего дисциплинарный проступок, комиссия должна затребовать от работника объяснение в письменном виде.

4. После поступления жалобы директор в течение недели создает комиссию.

5. Комиссия, созданная для рассмотрения жалобы в десятидневный срок рассматривает её или проводит дисциплинарное расследование.

3. Вынесение решения.

По материалам дисциплинарного расследования в срок не более трех дней руководитель принимает решение. Если, по мнению руководителя, дисциплинарный проступок работника наказуем, то на данного работника налагается дисциплинарное взыскание:

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

Никакие другие взыскания к работнику применены быть не могут. Дисциплинарное взыскание оформляется приказом по учреждению, в котором определяются виновные лица, наложенные взыскания и основания, приведшие к этому решению. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть переданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или, если это необходимо для защиты интересов воспитанников.