

являются угрозы, преднамеренная изоляция, оскорбления и унижение достоинства, предъявление чрезмерных требований, систематическая необоснованная критика и т.п.

В процессе служебного расследования должен быть установлен факт применения насилия, его цель, время, место, наличие или отсутствие умысла. Сделать это можно на основании свидетельских показаний, осмотра пострадавшего, медицинских документов. При этом наказуемым является физическое или психическое насилие, не совершенное случайно или по неосторожности. Причиной увольнения за применение насильственных методов воспитания может стать и соответствующее судебное решение.

5.13. Оформление факта совершения работником повторного дисциплинарного проступка и порядок применения к нему дисциплинарного взыскания осуществляется по правилам, установленным в Разделах 3, 4 и 5 настоящего Положения.

5.14. При расторжении трудового договора с работником по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ или по дополнительным основаниям, предусмотренным для педагогических работников, необходимо осуществить следующие действия:

- оформить приказ о расторжении трудового договора. В приказе (распоряжении) о прекращении трудового договора, трудовой книжке и личной карточке в качестве основания прекращения трудового договора указывается вид совершенного дисциплинарного проступка, точно соответствующий статье Трудового кодекса РФ и дается ссылка на пункт, часть и статью Трудового кодекса РФ;

- оформить личную карточку работника;

- выдать работнику трудовую книжку. При получении работник должен расписаться в Книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в личной карточке. В случае отсутствия работника или его отказа от получения трудовой книжки работодатель должен направить ему уведомление о том, что он должен явиться за трудовой книжкой или дать согласие на отправку ее по почте (Приложение № 6);

- выплатить работнику заработную плату за отработанный период и иные причитающиеся ему суммы, в том числе компенсацию за неиспользованный отпуск (при его наличии).

- оформить иные документы, предусмотренные локальными актами работодателя или действующим законодательством РФ.

5.14. Работник вправе обжаловать дисциплинарное взыскание в комиссии по трудовым спорам или в суде. При этом действие приказа о применении к работнику дисциплинарного взыскания не приостанавливается.

6. Снятие дисциплинарного взыскания

6.1. Снятие взыскания означает, что работник считается не имеющим дисциплинарных взысканий. Такое снятие может происходить автоматически, а также по инициативе работодателя.

6.2. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. При этом не требуется какого-либо документального оформления. В случае, если работник в течение года совершает новый проступок, за который к нему применяется новое взыскание, то срок на снятие взыскания начинает отсчитываться заново с момента издания приказа о применении взыскания за новый проступок. Соответственно, через год, если работник не совершит новых проступков, он будет считаться не имеющим взысканий.

6.3. Работодатель вправе снять взыскание с работника и до истечения года со дня его применения, причем как по собственной инициативе, так и по просьбе самого работника, его непосредственного руководителя или представительного органа работников (Приложение № 7).

6.4. Досрочное снятие взыскания оформляется приказом (Приложение № 8).

В приказе необходимо указать:

- фамилию, имя, отчество работника;
- должность работника и структурное подразделение;
- основания снятия дисциплинарного взыскания;