

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Красноармейская средняя общеобразовательная школа
(МБОУ Красноармейская СОШ)

ПРИКАЗ

01.09.2025

п. Красноармейский

№ 343

Об использовании многофункционального сервиса обмена информацией «Цифровая платформа МАХ» в МБОУ Красноармейской СОШ

В целях обеспечения комфортной и безопасной среды при использовании информационных технологий, обеспечения конфиденциальности передаваемой и получаемой информации, в соответствии с Федеральным законом от 24.06.2025 № 156-ФЗ «О создании многофункционального сервиса обмена информацией и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», распоряжением Правительства РФ от 12.07.2025 № 1880-р «Об определении организации, обеспечивающей создание и функционирование многофункционального сервиса обмена информацией»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Использовать с 01.09.2025 в МБОУ Красноармейской СОШ для обмена информацией в электронной форме, в том числе в случаях, установленных частью 3 статьи 1 Федерального закона от 24.06.2025 № 156-ФЗ, многофункциональный сервис обмена информацией «Цифровая платформа МАХ» (далее – платформа МАХ).
2. Утвердить Локальный нормативный акт МБОУ Красноармейской СОШ:
 - 2.1. Положение «Правила внутреннего распорядка обучающихся МБОУ Красноармейской СОШ» (Приложение №1).
3. Признать утратившим силу:
 - 3.1. Приказ от 20.02.2014г. № 79 «Правила внутреннего распорядка обучающихся в МБОУ Красноармейской СОШ».
4. Внести с 01.09.2025 изменения в следующий локальный нормативный акт МБОУ Красноармейской СОШ:
 - 4.1. Приказ от 28.01.2025г. № 44 «Правила внутреннего распорядка для работников МБОУ Красноармейской СОШ» (Приложение №2) дополнить раздел 6 «Основные права и обязанности работников» пункт 6.2. положения следующим содержанием:
 - «Использовать для обмена служебной информации в электронной форме между работодателем и работниками МБОУ Красноармейской СОШ, а также обучающимися и их родителями (законными представителями) многофункциональный сервис обмена информацией «Цифровая платформа МАХ».

5. Назначить заместителя директора по УВР Логачёву С.В., имеющей профиль «Администратор ОО» на платформе МАХ (далее – администратор платформы МАХ).

6. Администратору платформы МАХ:

- создать канал для работников МБОУ Красноармейской СОШ – для переписки по служебным вопросам;
- сопровождать и координировать процессы использования платформы МАХ внутри образовательной организации;
- оказывать поддержку при подключении работников МБОУ Красноармейской СОШ;
- организовать заседание педагогического совета и разъяснить его участникам особенности использования платформы МАХ – в срок до 15.09.2025.

7. Классным руководителям 1–11-х классов в срок до 01.10.2025 провести классные часы с обучающимися и родительские собрания с родителями (законными представителями) по вопросам взаимодействия с помощью платформы МАХ.

- создать каналы для организации взаимодействия с обучающимися и их родителями (законными представителями) – для обсуждения организационных мероприятий, связанных с условиями обучения и воспитания детей;
- оказывать поддержку при подключении обучающихся и их родителей (законных представителей) к платформе МАХ;

8. Работникам в срок до 01.10.2025 ознакомиться с правилами использования платформы МАХ и подключиться к рабочим каналам МБОУ Красноармейской СОШ на платформе МАХ.

9. Ответственному за ведение сайта, Кравченко А.Н., разместить копию Положения о правилах внутреннего распорядка обучающихся муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Красноармейской средней общеобразовательной школы на официальном сайте МБОУ Красноармейской СОШ в разделе «Документы», подразделе «Правила внутреннего распорядка обучающихся» в срок до 30.09.2025.

10. Делопроизводителю Челик В.Е. в день подписания довести настоящий приказ под подпись до сведения всех поименованных в нем работников.

11. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор школы

Л.В. Гришина

ПРАВИЛА **внутреннего распорядка обучающихся МБОУ Красноармейской СОШ**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящие Правила внутреннего распорядка учащихся (далее - Правила) разработаны в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», уставом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Красноармейской средней общеобразовательной школы (далее - Школа).
- 1.2. Правила определяют права, обязанности и ответственность учащихся, устанавливают требования к поведению учащихся в школе и (или) на мероприятиях, которые организует школа и в которых принимают участие обучающиеся, в том числе устанавливают требования к дисциплине на учебных занятиях.
- 1.3. Дисциплина в школе поддерживается на основе уважения человеческого достоинства учащихся, педагогических и иных работников. Применение физического и (или) психического насилия по отношению к учащимся, педагогическим работникам и иным работникам не допускается.
- 1.4. Правила распространяются на всех учащихся МБОУ Красноармейской СОШ.

2. Права учащихся

- 2.1. Учащиеся имеют право на следующее:
- 2.1.1. Уважение своего человеческого достоинства, защиту от всех форм физического и психического насилия, оскорбления личности, охрану жизни и здоровья.
- 2.1.2. Благоприятную окружающую среду, которая не наносит вреда здоровью и не ухудшает самочувствие учащихся при осуществлении школой своей деятельности.
- 2.1.3. Свободу совести, информации, свободное выражение собственных взглядов и убеждений.
- 2.1.4. Защиту от информации, пропаганды и агитации, наносящих вред здоровью, нравственному и духовному развитию.
- 2.1.5. Развитие своих творческих способностей и интересов, включая участие в конкурсах, олимпиадах, выставках, смотрах, физкультурных мероприятиях, спортивных мероприятиях, в том числе в официальных спортивных соревнованиях, и других массовых мероприятиях.
- 2.1.6. Посещение по своему выбору мероприятий, которые проводятся в школе и не предусмотрены образовательной программой.
- 2.1.7. Участие в учебно-исследовательской, проектной, инновационной деятельности, осуществляемой школой под руководством педагогов.
- 2.1.8. Бесплатную публикацию своих работ в изданиях школы.
- 2.1.9. Условия для обучения с учетом особенностей психофизического развития и состояния здоровья.
- 2.1.10. Получение социально-педагогической и психологической помощи, бесплатной психолого-медико-педагогической коррекции.
- 2.1.11. Получение знаний, приобретение навыков и умений, соответствующих современному уровню развития науки, техники, технологий и культуры.
- 2.1.12. Профессиональную ориентацию.
- 2.1.13. Обучение по индивидуальному учебному плану, в том числе ускоренное обучение, в пределах осваиваемой образовательной программы в порядке, установленном локальным нормативным актом школы.
- 2.1.14. Выбор формы получения образования и формы обучения после получения основного общего образования или после достижения 18 лет.

2.1.15. Выбор факультативных и элективных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) из перечня, предлагаемого школой, после получения основного общего образования.

2.1.16. Освоение наряду с учебными предметами, курсами, дисциплинами, модулями по осваиваемой образовательной программе любых других учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей, преподаваемых в школе, в установленном порядке.

2.1.17. Зачет результатов освоения учащимися учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей, практики, дополнительных образовательных программ в других организациях, осуществляющих образовательную деятельность в порядке, установленном действующим законодательством и локальным актом школы.

2.1.18. Каникулы в соответствии с законодательством об образовании и календарным учебным графиком.

2.1.19. Бесплатное пользование библиотечно-информационными ресурсами, учебной, производственной, научной базой школы.

2.1.20. Бесплатное пользование лечебно-оздоровительной инфраструктурой, объектами культуры, спортивными объектами школы.

2.1.21. Бесплатный подвоз до образовательных организаций и обратно.

2.1.22. Совмещение получения образования с работой без ущерба для освоения образовательной программы, выполнения индивидуального учебного плана.

2.1.23. Поощрение в порядке, установленном локальным нормативным актом школы.

2.1.24. Перевод в порядке, установленном локальным нормативным актом школы.

2.1.25. Участие в управлении школы в порядке, установленном уставом.

2.1.26. Ознакомление с уставом школы, со сведениями о дате предоставления и регистрационном номере лицензии на осуществление образовательной деятельности, сведениями о дате предоставления и регистрационном номере государственной аккредитации образовательной деятельности по реализуемым образовательным программам, образовательными программами и другими документами, регламентирующими организацию и осуществление образовательной деятельности в школе, права и обязанности учащихся.

2.1.27. Обжалование актов школы в установленном законодательством РФ порядке.

2.1.28. Обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.1.29. Создание общественных объединений в порядке, установленном законодательством РФ (за исключением детских общественных объединений, учреждаемых либо создаваемых политическими партиями, детских религиозных организаций).

2.1.30. Иные академические права, предусмотренные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами школы.

2.2. Учащимся предоставляются следующие меры социальной поддержки:

2.2.1. Обеспечение питанием в соответствии с СанПиНом 2.3/2.4.3590-20, утв. постановлением Главного государственного санитарного врача России от 27.10.2020 № 32, Постановлением Администрации Орловского района на соответствующий период.

2.2.2. Льготный проезд на общественном транспорте в соответствии со статьей 40 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ.

2.2.3. Для получения образования учащимися с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами (детьми - инвалидами) создаются специальные условия в соответствии с рекомендациями психолого – медико – педагогической комиссии, а для инвалидов (детей - инвалидов) также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (ребенка - инвалида).

2.2.4. Учащимся предоставляется академическое право на день отдыха в день сдачи крови и (или) ее компонентов и в день связанного с этим медицинского осмотра. Для реализации данного права учащемуся необходимо подать заявление на имя директора школы по форме из приложения к Правилам.

Заявление подается минимум за один рабочий день до дня сдачи крови и (или) ее компонентов или дня, связанного с этим медицинского осмотра. Предоставление дней отдыха оформляется приказом директора школы.

Учащийся должен предоставить справку из медицинской организации о том, что он сдавал кровь и (или) ее компоненты с указанием даты сдачи и прохождения, связанного с этим медицинским осмотром, в течение двух недель с момента предоставления дней отдыха. Если это время совпадает с каникулами, то считаются недели, когда осуществлялся образовательный процесс.

3. Обязанности и ответственность учащихся

3.1. Учащиеся обязаны:

3.1.1. Соблюдать устав школы, решения органов управления школы, настоящие Правила, локальные акты школы, в том числе требования к дисциплине на учебных занятиях и правилам поведения в школе.

3.1.2. Соблюдать требования правил пожарной безопасности, иные требования безопасности образовательного процесса.

3.1.3. Выполнять законные требования и распоряжения администрации, педагогов и работников, сотрудников охраны школы.

3.1.4. Добросовестно осваивать образовательную программу, выполнять индивидуальный учебный план, в том числе посещать предусмотренные учебным планом или индивидуальным учебным планом учебные занятия, осуществлять самостоятельную подготовку к занятиям, выполнять задания, данные педагогическими работниками в рамках образовательной программы.

В случае пропуска занятий (обязательных мероприятий) из-за болезни учащийся предоставляет классному руководителю медицинскую справку или медицинское заключение. В иных случаях — заявление или объяснительную от своих родителей (законных представителей) с указанием причины отсутствия.

3.1.5. Заботиться о сохранении и об укреплении своего здоровья, стремиться к нравственному, духовному и физическому развитию и самосовершенствованию.

3.1.6. Уважать честь и достоинство других учащихся и работников школы, не создавать препятствий для получения образования другими учащимися.

3.1.7. Бережно относиться к имуществу школы, поддерживать в ней чистоту и порядок.

3.1.8. Следить за своим внешним видом, выполнять установленные школой требования к одежде.

3.1.9. С учетом возрастных и психофизических особенностей участвовать в общественно полезном труде, предусмотренном образовательной программой школы и направленном на формирование у обучающихся трудолюбия и базовых трудовых навыков, чувства причастности и уважения к результатам труда.

3.1.10. Не использовать средства подвижной радиотелефонной связи во время проведения учебных занятий при освоении образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования, за исключением случаев возникновения угрозы жизни или здоровью обучающихся, работников школы, иных экстренных случаев, указанных в пункте 6.10 Правил.

3.2. За неисполнение или нарушение требований устава, настоящих Правил и иных локальных актов школы по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности, в том числе требований к дисциплине на учебных занятиях и правилам поведения в школе, к учащимся могут быть применены меры дисциплинарного взыскания в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

3.3. Контроль за соблюдением Правил, включая соблюдение дисциплины на учебных занятиях и правил поведения в школе, осуществляется педагогическими, руководящими работниками школы, определенными директором.

4. Правила поведения в школе

4.1. Учащиеся должны:

4.1.1. Здороваться с работниками и посетителями школы.

4.1.2. Проявлять уважение к старшим, заботиться о младших.

4.1.3. Соблюдать вежливые формы общения с окружающими.

5. Правила посещения школы учащимися

5.1. Посещение урочных и внеурочных занятий и мероприятий, предусмотренных образовательной программой, для учащихся обязательно, если иное не предусмотрено образовательной программой, локальными актами школы, законодательством.

Учащиеся обязаны добросовестно осваивать образовательную программу, выполнять индивидуальный учебный план, в том числе посещать предусмотренные учебным планом или индивидуальным учебным планом учебные занятия, осуществлять самостоятельную подготовку к занятиям, выполнять задания, данные педагогическими работниками в рамках образовательной программы.

5.2. В случае пропуска занятий (уроков) классный руководитель выясняет причины отсутствия у обучающегося или его родителей (законных представителей).

Если занятия были пропущены по уважительной причине, учащийся должен предоставить подтверждающий документ (документ из медучреждения, заявление от родителей, освобождение). Отсутствие на занятиях без подтверждающего документа расценивается как пропуск без уважительной причины.

5.3. Если занятия были пропущены без уважительной причины и родители не знали об этом, классный руководитель или уполномоченное лицо извещает родителей (законных представителей) и предпринимает меры по усилению контроля за посещаемостью, а также проводит необходимые профилактические мероприятия с учащимися и родителями (законными представителями) учащегося.

5.4. В школе учащийся должен иметь все необходимые для уроков принадлежности, сменную обувь. Для отдельных уроков необходимо приносить специальную одежду (фартук, нарукавники), спортивную форму.

5.5. Учащиеся должны приходить в школу заранее (рекомендуемое время за 10–15 минут) до начала учебных занятий.

Опоздание на занятия без уважительной причины недопустимо. В случае опоздания на урок учащийся проходит в класс таким образом, чтобы не мешать образовательному процессу других учащихся.

5.5. Одежда учащихся должна соответствовать погоде и месту проведения учебных занятий, температурному режиму в помещении, общепринятым нормам классического стиля и носить светский характер, должна быть чистой и опрятной.

5.6. При выборе одежды для ношения в школе учащиеся и родители (законные представители) учащихся должны исключить модели брюк и юбок с заниженной талией и (или) высокими разрезами (выше середины бедра), декольтированных и прозрачных платьев и блуз, одежды бельевого стиля и стиля гранж.

5.7. Перед началом занятий учащиеся оставляют верхнюю одежду и переодевают сменную обувь в гардеробе. В том случае, если учащийся забыл сменную обувь, он должен воспользоваться одноразовой обувью (бахилами).

5.8. Учащиеся не должны оставлять в гардеробе, в том числе в верхней одежде, деньги, документы, ценные вещи. За данные предметы ответственное лицо в гардеробе ответственности не несет.

5.9. Учащимся запрещено находиться в гардеробе после переодевания.

5.10. Учащимся запрещено приносить в школу:

5.10.1. Оружие.

5.10.2. Колющие и легко бьющиеся предметы без чехлов (упаковки), в том числе лыжи и коньки, иной инвентарь, необходимый для организации образовательного процесса.

5.10.3. Легковоспламеняющиеся, взрывчатые, ядовитые, химические вещества и предметы.

5.10.4. Табачные изделия.

5.10.5. Спиртные напитки.

5.10.6. Наркотики, психотропные, одурманивающие, токсичные вещества и иные вещества, обращение которых не допускается или ограничено в РФ или способные причинить вред здоровью участников образовательного процесса. Лекарственные средства могут при себе иметь только те учащиеся, которым они показаны по медицинским основаниям. Учащиеся или родители (законные представители) обучающихся должны поставить администрацию школы в известность о медицинских показаниях, по которым учащийся будет иметь при себе необходимые лекарственные средства.

5.11. На территории школы учащимся запрещено:

5.11.1. Находиться в нерабочее время.

5.11.2. Употреблять алкогольные, слабоалкогольные напитки, пиво, наркотические средства и психотропные вещества, их прекурсоры и аналоги и другие одурманивающие вещества.

5.11.3. Играть в азартные игры.

5.11.4. Курить в здании, на территории школы.

5.11.5. Использовать ненормативную лексику (сквернословить).

5.11.6. Демонстрировать принадлежность к политическим партиям, религиозным течениям, неформальным объединениям, фанатским клубам.

5.11.7. Осуществлять пропаганду политических, религиозных идей, а также идей, наносящих вред духовному или физическому здоровью человека.

5.11.8. Находиться в здании в верхней одежде и (или) головных уборах.

5.11.9. Играть в спортивные игры вне специально отведенных для этого мест (спортивных площадок), за исключением проведения в установленном порядке организованных массовых спортивно-развлекательных мероприятий.

5.11.10. Портить имущество или использовать его не по назначению, мусорить.

5.11.11. Перемещать из помещения в помещение без разрешения администрации или материально ответственных лиц мебель, оборудование и иное имущество.

5.11.12. Передвигаться в здании и на территории на скутерах, гироскутерах, велосипедах, моноколесах, роликовых коньках, скейтах и других средствах транспортного и спортивного назначения, если это не обусловлено организацией образовательного процесса, культурно-досуговыми мероприятиями.

5.11.13. Осуществлять предпринимательскую деятельность, в том числе торговлю или оказание платных услуг.

5.11.14. Кричать, шуметь, играть на музыкальных инструментах, пользоваться звуковоспроизводящей аппаратурой, за исключением случаев, когда это необходимо для реализации образовательной программы, проведения культурно-массового или спортивного мероприятия.

5.11.15. Решать спорные вопросы с помощью физической силы или психологического насилия.

5.12. Учащимся запрещено:

5.12.1. Самовольно покидать школу во время образовательного процесса. Уйти из школы во время образовательного процесса возможно только с разрешения классного руководителя или иного уполномоченного лица.

5.13. Дисциплина и порядок поддерживаются в школе силами участников образовательного процесса.

6. Правила поведения учащихся во время урока

6.1. Учащиеся занимают свои места в кабинете по указанию классного руководителя или учителя по предмету, который учитывает при размещении детей их физические и психологические особенности.

6.2. Перед началом урока учащиеся должны подготовить свое рабочее место и все необходимое для работы в классе.

6.3. При входе учителя в класс учащиеся встают в знак приветствия и садятся после того, как учитель ответит на приветствие и разрешит сесть.

6.4. В случае опоздания на урок учащиеся должны постучаться в дверь кабинета, зайти, поздороваться с учителем, извиниться за опоздание и попросить разрешения сесть на место.

6.5. Время урока должно использоваться только для учебных целей. Во время урока нельзя шуметь, отвлекаться самому и отвлекать других учащихся от урока.

6.6. По первому требованию учителя (классного руководителя) учащиеся должны предъявлять дневник.

6.7. Если ученику нужно задать вопрос или он готов ответить на вопрос учителя, ученик поднимает руку и задает свой вопрос (отвечает на вопрос учителя) после разрешения учителя.

6.8. Если учащемуся необходимо выйти из класса, он должен попросить разрешения учителя.

6.9. Учащиеся могут встать, навести чистоту и порядок на своем рабочем месте, выйти из класса после того, как прозвонит звонок и учитель объявит об окончании урока.

6.10. Во время уроков (занятий) обучающиеся могут пользоваться только теми техническими средствами и средствами обучения, которые необходимы в образовательном процессе, или теми, которые разрешил использовать учитель. Остальные устройства, которые у учащихся есть при себе, нужно перевести в беззвучный режим без вибрации и убрать со стола.

Если в классе предусмотрено место для хранения мобильных средств связи, то учащиеся должны по указанию педагога положить туда имеющиеся у них мобильные средства связи и забрать их после завершения урока (занятия).

Во время проведения учебных занятий при освоении образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования учащиеся вправе использовать средства подвижной радиотелефонной связи только в случае возникновения угрозы жизни или здоровью обучающихся, работников школы, а также в экстренных случаях:

- в целях мониторинга и поддержания здоровья обучающегося по указанию врача (при документарном подтверждении);
- при возникновении несчастного случая с учащимся или резкого ухудшения самочувствия;
- в случае отмены занятий (уроков).

6.11. Для образовательных целей мобильные средства связи не используются.

6.12. В школе запрещено использовать средства скрытой аудио- и видеозаписи без ведома администрации и родителей (законных представителей) обучающихся, права и законные интересы которых могут быть нарушены такой записью. Технические средства скрытой аудио- и видеозаписи могут быть использованы только в случаях, прямо предусмотренных законом.

7. Правила поведения учащихся во время перемены

7.1. Время, отведенное на перемену, предназначено для отдыха учащихся и подготовки к следующему по расписанию занятию.

7.2. Учащиеся могут заниматься общением, легкими физическими упражнениями, проводить разминки и физкультминутки, играть в настольные игры в специально отведенных для этого местах.

7.3. Во время перемен учащимся запрещается:

7.3.1. Шуметь, мешать отдыхать другим.

7.3.2. Бегать по коридорам, лестницам, вблизи оконных и лестничных проемов и в других местах, не предназначенных для активного движения.

7.3.3. Толкать друг друга, перебрасываться предметами.

8. Правила поведения учащихся в столовой

- 8.1. Учащиеся обслуживаются в столовой в порядке живой очереди.
- 8.2. Учащиеся выполняют требования работников столовой, дежурного учителя, дежурных по столовой, соблюдают порядок при покупке продуктов питания и напитков. Проявляют внимание и осторожность при получении и употреблении горячих и жидких блюд.
- 8.3. Употреблять продукты питания и напитки, приобретенные в столовой и принесенные с собой, разрешается только в столовой.
- 8.4. После еды учащиеся убирают за собой столовые принадлежности и посуду.

9. Правила поведения учащихся во время внеурочных мероприятий

- 9.1. Перед проведением мероприятий, связанных с повышенной опасностью, педагог (руководитель группы) инструктирует учащихся по технике безопасности.
- 9.2. Во время мероприятия учащиеся должны:
- 9.2.1. Соблюдать дисциплину и выполнять все указания педагога (руководителя группы).
- 9.2.2. Следовать установленным маршрутом движения, соблюдать правила поведения на улице, в общественном транспорте.
- 9.2.3. Соблюдать правила личной гигиены, своевременно сообщать руководителю группы об ухудшении здоровья или травме.
- 9.2.4. Уважать местные традиции, бережно относиться к природе, памятникам истории и культуры.
- 9.2.5. Оставаться вместе с группой до окончания мероприятия. Покинуть мероприятие раньше учащиеся могут только с разрешения педагога (руководителя группы).

10. Правила электронного взаимодействия с участниками образовательных отношений

- 10.1. Школа организует электронное взаимодействие с участниками образовательных отношений посредством функционала цифровой платформы МАХ (многофункционального сервиса обмена информацией). Во время переходного периода до полной интеграции ИКОП «Сферум» в платформу МАХ допускается электронное взаимодействие с участниками образовательных отношений с использованием функционала ИКОП «Сферум».
- 10.2. Запрещается при предоставлении государственных и муниципальных услуг, выполнении государственного или муниципального задания, реализации основных общеобразовательных программ использование принадлежащих иностранным юридическим лицам и (или) иностранным гражданам информационных систем и (или) программ для электронных вычислительных машин, которые предназначены и (или) используются для обмена электронными сообщениями, при котором отправитель электронного сообщения определяет получателя или получателей электронного сообщения и не предусматривается размещение пользователями общедоступной информации в сети интернет, для передачи платежных документов и (или) предоставления информации, содержащей персональные данные граждан Российской Федерации, данные о переводах денежных средств в рамках применяемых форм безналичных расчетов, сведения, необходимые для осуществления платежей.
- 10.3. Работники образовательной организации в рамках своих должностных обязанностей создают и координируют чаты с участниками образовательных отношений с целью решения образовательных задач, в том числе чаты с обучающимися класса, по учебному предмету, курсу, курсу внеурочной деятельности, мероприятию; родительские чаты; педагогические, методические чаты и др.
- 10.4. Работники образовательной организации являются модераторами созданных ими групповых чатов, что подразумевает:
- контроль за порядком общения между участниками чата, своевременное удаление негативной и избыточной информации;
 - добавление участников в чат, ознакомление их с правилами коммуникации;

- удаление участников чата при их выбытии из контингента образовательной организации (например, отчислении обучающегося, увольнении работника и т. д.).
- 10.5. Работники образовательной организации при электронном взаимодействии с участниками образовательных отношений обязаны:
- использовать функционал цифровой платформы МАХ и ИКОП «Сферум»;
 - проявлять уважение ко всем участникам коммуникации;
 - не размещать в чатах личную информацию любого характера (фото, видео, иные сведения, относящиеся к персональным данным) без письменного разрешения лица, к которому такая информация относится.
- 10.6. Родители (законные представители) обучающихся при электронном взаимодействии с участниками образовательных отношений обязаны:
- использовать функционал цифровой платформы МАХ и ИКОП «Сферум»;
 - посылать сообщения в будние дни с 7:00 до 21:00, за исключением случаев, специально оговоренных модераторами чатов или иными работниками образовательной организации;
 - соблюдать деловой стиль общения, четко и лаконично формулировать сообщения, проявлять терпимость и сдержанность;
 - решать возникшие недоразумения и конфликты мирным путем в соответствии с нормами морали, этики, законодательства и локальных актов образовательной организации;
 - воздерживаться от сообщений и иных действий, провоцирующих противоправное поведение и конфликты, ненависть либо вражду, а также направленных на унижение достоинства человека либо группы лиц по признакам пола, расы, национальности, языка, происхождения, отношения к религии, а равно принадлежности к какой-либо социальной группе;
 - не отправлять неинформативные сообщения (смайлики, эмодзи, междометия, картинки, поздравления, благодарности и т. д.), за исключением случаев, специально оговоренных модераторами чатов или иными работниками образовательной организации;
 - не использовать в сообщениях бранные, нецензурные выражения, прозвища и иные обидные слова, унижающие честь и достоинство собеседника, угрозы, неправомерные обвинения, угрозы;
 - не размещать в чатах личную информацию любого характера (фото, видео, иные сведения, относящиеся к персональным данным) без письменного разрешения лица, к которому такая информация относится;
 - обеспечивать безопасность своего аккаунта в цифровой платформе МАХ и ИКОП «Сферум».
- 10.7. Родители (законные представители) обучающихся при электронном взаимодействии с участниками образовательных отношений имеют право:
- узнавать и уточнять информацию, связанную с образовательной деятельностью образовательной организации;
 - сообщать информацию, связанную с образовательной деятельностью образовательной организации, в том числе расписание занятий, домашнее задание, сведения об организации досуга обучающихся в образовательной организации и т. д.;
 - высказывать свое мнение по сути обсуждаемой темы и (или) по вопросам, связанным с образовательной деятельностью образовательной организации, с учетом исполнения требований пункта 10.6 Правил;
 - выйти из чата в любое время.
- 10.8. Обучающиеся при электронном взаимодействии с участниками образовательных отношений обязаны:
- использовать функционал цифровой платформы МАХ и ИКОП «Сферум»;
 - посылать сообщения в будние дни с 7:00 до 21:00, за исключением случаев, специально оговоренных модераторами чатов или иными работниками образовательной организации;

- соблюдать деловой стиль общения, четко и лаконично формулировать сообщения, проявлять терпимость и сдержанность;
- воздерживаться от сообщений и иных действий, провоцирующих противоправное поведение и конфликты, ненависть либо вражду, а также направленных на унижение достоинства человека либо группы лиц по признакам пола, расы, национальности, языка, происхождения, отношения к религии, а равно принадлежности к какой-либо социальной группе;
- не отправлять неинформативные сообщения (смайлики, эмодзи, междометия, картинки, поздравления, благодарности и т. д.), за исключением случаев, специально оговоренных модераторами чатов или иными работниками образовательной организации;
- не использовать в сообщениях бранные, нецензурные выражения, прозвища и иные обидные слова, унижающие честь и достоинство собеседника, угрозы, неправомерные обвинения, угрозы;
- не размещать в чатах личную информацию любого характера (фото, видео, иные сведения, относящиеся к персональным данным) без письменного разрешения лица, к которому такая информация относится;
- обеспечивать безопасность своего аккаунта в цифровой платформе МАХ и ИКОП «Сферум».

10.9. Обучающиеся при электронном взаимодействии с участниками образовательных отношений имеют право:

- присоединяться к чату по ссылке-приглашению, полученной от работника образовательной организации;
- узнавать, уточнять, сообщать информацию, связанную с темой обсуждения в чате и (или) образовательной деятельностью образовательной организации;
- участвовать в занятиях и мероприятиях, осуществляемых с применением дистанционных образовательных технологий, в случае их проведения с использованием функционала цифровой платформы МАХ и ИКОП «Сферум».

11. Защита прав, свобод, гарантий и законных интересов учащихся

11.1. В целях защиты своих прав, свобод, гарантий и законных интересов учащиеся и (или) их законные представители самостоятельно или через своих выборных представителей вправе:

11.1.1. Направлять в органы управления школы обращения о нарушении и (или) ущемлении ее работниками прав, свобод, законных интересов и социальных гарантий учащихся.

11.1.2. Обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

11.1.3. Использовать иные, не запрещенные законодательством способы защиты своих прав и законных интересов.

11.2. В целях обеспечения безопасности, защиты жизни и здоровья обучающихся в организации ведется видеонаблюдение посредством камер открытого (закрытого) типа, установленных в учебных помещениях, на входе, по периметру зданий и территории организации. Обработка информации, содержащей персональные данные, осуществляется в соответствии с законодательством о персональных данных.

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
ДЛЯ РАБОТНИКОВ
МБОУ Красноармейской СОШ**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1.** Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) определяют трудовой распорядок в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Красноармейской средней общеобразовательной школе (в дальнейшем – МБОУ Красноармейская СОШ) и регламентируют порядок приема, перевода и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в МБОУ Красноармейской СОШ.
- 1.2.** Настоящие Правила являются локальным нормативным актом, разработанным и утвержденным в соответствии с трудовым законодательством РФ и уставом МБОУ Красноармейской СОШ в целях укрепления трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рационального использования рабочего времени, обеспечения высокого качества и производительности труда работников МБОУ Красноармейской СОШ.
- 1.3.** В настоящих Правилах используются следующие понятия:
- "Работодатель" – МБОУ Красноармейская СОШ;
 - "Работник" - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных [ст. 16](#) ТК РФ;
 - "дисциплина труда" – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым [кодексом](#) РФ, иными законами, трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя.
- 1.4.** Действие настоящих Правил распространяется на всех работников МБОУ Красноармейской СОШ.
- 1.5.** Изменения и дополнения к настоящим Правилам разрабатываются и утверждаются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
- 1.6.** Официальным представителем Работодателя является директор МБОУ Красноармейской СОШ.
- 1.7.** Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях, являющихся неотъемлемой частью трудовых договоров.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА РАБОТНИКОВ

([ст. ст. 16, 58, 59, 65, 66, 67, 67.1, 68, 69, 70, 212, 213, 266, 289](#) ТК РФ, часть 4 ст.4.1
Федерального закона № 273-ФЗ)

- 2.1.** Работники реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора.
- 2.2.** При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с настоящими Правилами, Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- 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, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие (имевшие) судимость, подвергающиеся (подвергавшиеся) уголовному преследованию;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении.

Заключение трудового договора без предъявления указанных документов не производится.

2.4. Если трудовой договор заключается впервые, трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Работодателем.

2.5. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.6. Порядок заполнения сведений о трудовой деятельности и/или трудовой книжки регулируется действующим законодательством Российской Федерации.

2.7. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.8. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя, уполномоченного осуществлять допуск к работе. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня такого допущения.

2.8.1. Запрещается допускать Работника к работе без ведома или поручения Работодателя либо его уполномоченного на это представителя. Если Работник

допущен к работе не уполномоченным на это лицом, то такое лицо может быть привлечено к ответственности, в том числе материальной.

2.9. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок (срочный трудовой договор).

2.10. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) РФ, иными федеральными законами.

2.11. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия и причины, послужившие основанием для заключения такого договора, то он считается заключенным на неопределенный срок.

2.12. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.13. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания. В случаях, когда Работник фактически допускается к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.14. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по специальности в течение одного года со дня его получения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором.

2.15. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организации и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.16. При заключении трудового договора на срок до двух месяцев испытание Работнику не устанавливается.

2.17. При заключении трудовых договоров с работниками, с которыми согласно законодательству РФ Работодатель имеет право заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, в трудовом договоре необходимо предусмотреть соответствующее условие.

- 2.18.** На основании заключенного трудового договора издается приказ (распоряжение) о приеме Работника на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.
- 2.19.** Перед началом работы (началом непосредственного исполнения Работником обязанностей, предусмотренных заключенным трудовым договором) Работодатель (уполномоченное им лицо) проводит инструктаж по правилам техники безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда. Работник, не прошедший инструктаж по охране труда, технике безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях, к работе не допускается.
- 2.20.** Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, если работа у Работодателя является для работников основной. Трудовые книжки сотрудников хранятся в школе.
- 2.21.** С каждой записью, вносимой на основании приказа директора школы в трудовую книжку, администрация знакомит работника под расписку в личной карточке.
- 2.22.** На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из анкеты, личного листа по учету кадров, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовки, личное заявление о приеме на работу, выписок из приказов о назначении, переводе, увольнении, заявление-согласие на обработку персональных данных, справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, один экземпляр трудового договора (контракта). Личное дело хранится в школе.
- 2.23.** К занятию педагогической деятельностью не допускаются иностранные агенты. Иностранным агентом понимается лицо, получившее поддержку и (или) находящееся под иностранным влиянием в иных формах и осуществляющее деятельность, виды которой установлены ст.4 ФЗ № 255-ФЗ.

3. ПОРЯДОК ПЕРЕВОДА РАБОТНИКОВ

(ст. ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74, ТК РФ)

- 3.1.** Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, если работа у Работодателя является для работников основной. Трудовые книжки сотрудников хранятся в школе.
- 3.2.** Перевод Работника может быть произведен только на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья.
- 3.3.** Перевод работников на другую работу, не оговоренную трудовым договором, производится только с их согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод отсутствующего работника и в связи с простоем в т.ч. частичным (статья 74 Трудового кодекса РФ).
- 3.4.** Допускается временный перевод (сроком до одного месяца) на другую работу, не обусловленную трудовым договором, у того же работодателя без письменного согласия Работника:
- в случаях предотвращения катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара,

наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных обстоятельствах, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

- в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами.

3.5. Для оформления перевода на другую работу в письменной форме заключается дополнительное соглашение, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (Работодателем и Работником). Один экземпляр соглашения передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра соглашения подтверждается подписью Работника на экземпляре, хранящемся у Работодателя.

3.6. Перевод Работника на другую работу оформляется приказом, изданным на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Приказ, подписанный руководителем организации или уполномоченным лицом, объявляется Работнику под подпись.

3.7. В связи с изменениями в организации труда в школе (изменения количества классов, учебного плана, режима работы школы, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации, изменение существенных условий труда работников: системы и оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы: классного руководства, заведование кабинетом, мастерскими и т.п.) совмещение профессии, а также изменение других существенных условий труда.

Работник должен быть поставлен в известность об изменении существенных условий его труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор (контракт) прекращается по пункту 7 статьи 77 Трудового кодекса РФ.

3.8. В соответствии с законодательством о труде, работники, заключившие трудовой договор (контракт) на определенный срок, не могут расторгнуть такой договор (контракт) досрочно, кроме случаев, предусмотренных статьей 80 Трудового кодекса РФ.

4. ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

(ст. ст. 84.1, 140 ТК РФ)

4.1. Трудовой договор может быть прекращен (расторгнут) в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым [кодексом](#) РФ, иными федеральными законами.

4.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) Работодателя. С приказом (распоряжением) Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). Если приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

- 4.3. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым [кодексом](#) РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).
- 4.4. При увольнении Работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему Работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовых функций.
- 4.5. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности в случае, если трудовая книжка не ведется по причине отказа работника от нее в установленном законом порядке или в случае, если работник был впервые принят на работу после 31 декабря 2020 года и ранее не имел трудового стажа и произвести с ним расчет. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее дня, следующего за днем предъявления уволенным Работником требования о расчете. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.
- 4.6. Запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового [кодекса](#) РФ или иного федерального закона.
- 4.7. В случаях, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку Работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. По письменному обращению Работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника.
- 4.8. Сведения о трудовой деятельности предоставляются работнику способом, который был затребован в его заявлении: в виде заверенного экземпляра на бумажном носителе или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

5. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ **([ст. ст. 22, 76, 212](#) ТК РФ)**

5.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым [кодексом](#) РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать Коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения настоящих Правил;
- требовать от работников соблюдения правил охраны труда и пожарной безопасности;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- создавать производственный совет;
- реализовывать права, предусмотренные законодательством о специальной оценке условий труда;
- осуществлять иные права, предоставленные ему в соответствии с трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора (при его наличии), соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическим и другим работникам школы не менее 1 раза в три года;
- знакомить с расписанием и графиком работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их нагрузку на следующий учебный год;
- обеспечивать здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов;
- осуществлять контроль качества образовательного процесса, выполнение образовательных программ, учебных планов, календарных учебных графиков;
- своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- вести учет времени, фактически отработанного каждым работником;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым [кодексом](#) РФ, коллективным договором, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым [кодексом](#) РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях,

которые установлены Трудовым [кодексом](#) РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отстранять от работы работников в случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5.2.1. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

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

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. Иные правила отстранения могут устанавливаться федеральными законами.

6. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ **([ст. ст. 21, 214](#) ТК РФ)**

6.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым [кодексом](#) РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- обеспечение рабочим местом, соответствующим государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы два раза в месяц;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- получение полной достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предусмотренных законодательством о специальной оценке условий труда;
- профессиональную подготовку, переподготовку и дополнительное профессиональное образование;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией;
 - ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
 - защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
 - разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) РФ, иными федеральными законами;
 - возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) РФ, иными федеральными законами;
 - обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
 - предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по любым другим основаниям продолжительностью не более 7 дней в учебном году при отсутствии отрицательных последствий для образовательного процесса;
 - свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной образовательным учреждением, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников при исполнении профессиональных обязанностей;
 - длительный отпуск сроком до одного года, предоставляемый не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности в порядке, устанавливаемым Учредителем;
 - в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключении им контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» или контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет право на трудовые гарантии, установленные указанным Федеральным законом и статьей 351.7 Трудового кодекса РФ:
- работодатель обязан по заявлению работника приостановить действие трудового договора;
 - на период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность);
 - до начала военной службы гражданину, участвующему в мероприятиях по обеспечению исполнения воинской обязанности (медицинское освидетельствование, иные мероприятия, связанные с заключением контракта), за весь период этих мероприятий выплачивается средний заработок по месту его постоянной работы;
 - работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению;
 - на период приостановления действия трудового договора сохраняются социально-трудовые гарантии, право на которые работник получил до приостановления;
 - период приостановления засчитывается в трудовой стаж и стаж работы по специальности;
 - период приостановления включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
 - работодатель в период приостановления вправе выплачивать работнику материальную помощь;

- расторжение трудового договора в период приостановления по инициативе работодателя не допускается, за исключением ряда случаев, в том числе истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок;

- если трудовой договор расторгнут в связи с истечением срока в период приостановления, гражданин в течение трех месяцев после окончания прохождения военной службы имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности, а в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность.

6.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией и иными документами, регламентирующими деятельность Работника;
- качественно и своевременно выполнять поручения, распоряжения, задания и указания своего непосредственного руководителя;
- соблюдать настоящие Правила;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знания требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) РФ и иными федеральными законами;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- способствовать созданию благоприятной деловой атмосферы в коллективе;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (аварии, простои и т.д.), и немедленно сообщать о случившемся Работодателю;
- поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте;
- соблюдать установленный Работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;
- повышать свой профессиональный уровень путем систематического самостоятельного изучения специальной литературы, журналов, иной периодической специальной информации по своей должности (профессии, специальности), по выполняемой работе (услугам);
- соблюдать эстетические нормы поведения в коллективе, быть внимательным и вежливым с родителями учащихся и членами коллектива школы;
- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
- создавать творческие условия для получения глубоких и прочных знаний, умений и навыков учащимся, 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 обучающихся, своевременность и аргументированность ее выставления;
 - воспитывать учащихся на основе общечеловеческих ценностей, демократии и гуманизма, показывать личный пример;
 - предоставлять администрации возможность посещать свои уроки, внеклассные мероприятия для осуществления внутришкольного контроля в соответствии с планом работы школы;
 - заключать договор о полной материальной ответственности в случае, когда приступает к работе по непосредственному обслуживанию или использованию денежных, товарных ценностей, иного имущества, в случаях и в порядке, установленных законом;
 - соблюдать установленные Работодателем требования:
- не использовать в личных целях инструменты, приспособления, технику и оборудование Работодателя;
- не использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем; в период рабочего времени не вести личные телефонные разговоры, не читать книги, газеты, иную литературу, не имеющую отношения к трудовой деятельности, не пользоваться сетью Интернет в личных целях,
- не играть в компьютерные игры;
- не курить в помещениях и на территории школы;
- не употреблять в рабочее время алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества, не приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не выносить и не передавать другим лицам служебную информацию на бумажных и электронных носителях;
- не оставлять на длительное время рабочее место, не сообщив об этом своему непосредственному руководителю и не получив его разрешения;
- вести себя достойно на работе, в общественных местах,
- Работникам Школы в период организации образовательного процесса запрещается:
- изменять по своему усмотрению расписание уроков и график работы.
 - использовать для обмена служебной информации в электронной форме между работодателем и работниками МБОУ Красноармейской СОШ, а также обучающимися и их родителями (законными представителями) многофункциональный сервис обмена информацией «Цифровая платформа МАХ».
- 6.3. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.**

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

([ст. 91](#), [92](#), [93](#), [94](#), [95](#), [97](#), [99](#), [100](#), [101](#), [256](#), [284](#) ТК РФ, [Постановление](#) Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе"

7.1. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно – вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40 – часовой рабочей недели (для женщин, работающих в сельской местности из расчета 36 – часовой рабочей недели), для педагогических работников не более 36 часов.

График работы утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом и предусматривает время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и

питания. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте,

не позже чем за один месяц до их введения в действие.

7.2. Работа, в установленные для работников графиками выходные дни, запрещена и может иметь место лишь в условиях, предусмотренных законодательством.

Дежурства во внерабочее время допускаются в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.

7.3. Рабочее время педагогических работников включает учебную работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и настоящими правилами.

7.4. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в школе и закрепляется приказом по школе.

Учебная нагрузка больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы,

устанавливается только с письменного согласия работника.

Педагогическая нагрузка, установленная на начало учебного года, не может быть

уменьшена в течение года по инициативе администрации Школы, за исключением случаев

уменьшения количества часов по учебным планам и программам.

7.5. Расписание занятий составляется администрацией школы исходя из целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников, соблюдения санитарно – гигиенических норм.

Педагогическим работникам, где это, возможно, предусматривается один выходной день в неделю для методической работы и повышения квалификации при учебной нагрузке 18-20 часов.

7.6. Администрация школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не позднее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не менее 20 минут после окончания занятий данного педагога. График дежурств составляется на четверть и утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным органом.

7.7. Время осенних и весенних, зимних, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем.

В эти периоды работники могут привлекаться администрацией школы к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку.

В каникулярное время вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

- 7.8. Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия внутришкольных объединений, совещания, не должны продолжаться, как правило, более 2,5 – часов, родительские собрания - полутора часов, собрания школьников - одного часа, занятия кружков и секций от 45 минут до полутора часа.
- 7.9. Рабочее время, свободное от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы, педагогический работник вправе использовать для подготовки к занятиям, самообразования и повышения квалификации.
- 7.10. Работникам школы, имеющим 2- и более детей в возрасте до 14 лет, детей – инвалидов в возрасте до 16 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.
- 7.11. Администрация ведет ежедневный учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний своевременно (в течение 3-х дней) информирует администрацию и предоставляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.
- 7.12. Работникам школы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утвержденным директором и согласованным с профсоюзным органом, не менее чем за две недели до конца календарного года. О времени начала отпуска работнику сообщается не позднее, чем за две недели до его начала.
- 7.13. Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать четырех часов в день.
- 7.13.1. Если Работник по основному месту работы свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Продолжительность рабочего времени в течение одного месяца (другого учетного периода) при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.
- 7.14. Для всех категорий работников продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.
- 7.15. Работодатель имеет право привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника в следующих случаях:
- при необходимости выполнить сверхурочную работу;
 - если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.
- 7.16. Сверхурочная работа - работа, выполняемая Работником по инициативе работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Работодатель обязан получить письменное согласие Работника на привлечение его к сверхурочной работе.
- Работодатель вправе привлекать Работника к сверхурочной работе без его согласия в следующих случаях:
- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

7.17. Режим ненормированного рабочего дня - особый режим, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Условие о режиме ненормированного рабочего дня обязательно включается в трудовой договор. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Положением о ненормированном рабочем дне.

7.18. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником, в таблице учета рабочего времени.

8. ВРЕМЯ ОТДЫХА

([ст. ст. 106, 107, 108, 111, 112, 114, 115, 119, 122, 123, 125, 128](#), 153, [286](#) ТК РФ, [п. 11 ст. 11](#) Федерального закона от 27.05.1998 № 76 – ФЗ, [ч. 2 ст. 6](#) Федерального закона от 09.01.1997 № 5 – ФЗ, [п. 15 ст. 2](#) Федерального закона от 10.01.2002 № 2 – ФЗ, [п. 1 ч. 1 ст. 23](#) Федерального закона от 20.07.2012 № 125 – ФЗ, [п. 3 ст. 8](#) Закона РФ от 15.01.1993 № 4301-1).

8.1. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

8.2. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

8.3. Работникам предоставляется следующее время отдыха:

1) перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут в течение рабочего дня;

2) два выходных дня – суббота, воскресенье;

3) нерабочие праздничные дни:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства;

4) ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

8.3.1. Работникам условиями трудового договора могут устанавливаться иные выходные дни, а также другое время предоставления перерыва для отдыха и питания.

8.4. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

8.4.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

8.4.2. Работодатель должен предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению следующим категориям работников:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

8.4.3. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) РФ.

8.4.4. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. К таким категориям относятся:

- супруги военнослужащих;
- граждане, получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр);
- Герои Социалистического Труда, Герои Труда Российской Федерации и полные кавалеры ордена Трудовой Славы;
- почетные доноры России;
- Герои Советского Союза, Герои России, кавалеры ордена Славы;
- мужа, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам.

8.5. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

8.6. При желании Работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период Работник обязан предупредить Работодателя об этом в письменном виде не позднее чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.

8.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

8.7.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) РФ, иными федеральными законами.

8.8. Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 3 до 15 календарных дней в зависимости от занимаемой должности. Перечень должностей, условия и порядок предоставления такого отпуска устанавливаются в Положении о ненормированном рабочем дне.

9. ОПЛАТА ТРУДА

(ст. ст. 76, [93](#), [135](#), [136](#), [168.1](#), [271](#) ТК РФ, [п. 2 ст. 33](#) Федерального закона от 30.03.1999 N 52-ФЗ, [п. 3 ст. 14](#) Федерального закона от 18.06.2001 N 77 – ФЗ)

9.1. Заработная плата Работника устанавливается в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда, закреплённой в «Положении об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Красноармейской средней общеобразовательной школы».

9.1.1. Заработная плата работникам школы выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором 9 и 24 числа каждого месяца.

9.2. Работникам школы устанавливается заработная плата в соответствии с законодательством Российской Федерации, которая состоит из базовой части, компенсационных выплат и стимулирующей части. Соотношение базовой и стимулирующей части устанавливается «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Красноармейской средней общеобразовательной школы».

9.3. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации, которая производится один раз в год.

Тарификация утверждается директором школы не позднее 01 сентября текущего года с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

9.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы,

установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

9.5. Выплата заработной платы в школе производится два раза в месяц: за первую половину месяца 24 числа этого месяца, за вторую половину 9 числа месяца, следующего за отчетным. По заявлению работника его заработная плата может перечисляться на счет в отделении банка, с которым у школы заключен договор.

При этом каждому сотруднику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

Внеплановые авансы выдаются сотрудникам по их заявлениям в счет зарплаты в размере не более одного месячного заработка.

9.6. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится перед наступлением этих дней. Оплата времени отпуска производится не позднее трех дней до начала отпуска.

9.7. Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся доплаты в соответствии с законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

9.8. Работникам, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, оплата труда производится в размере, предусмотренном для нормальной продолжительности рабочего времени, за исключением работников в возрасте до 18 лет.

9.8.1. Работникам в возрасте до 18 лет труд оплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.

9.9. В случае установления Работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

9.10. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) РФ или иными федеральными законами. К таким случаям относится отстранение от работы:

- в связи с заболеванием туберкулезом. На период отстранения работникам выдается пособие по государственному социальному страхованию;
- в связи с тем, что лицо является носителем возбудителей инфекционного заболевания и может явиться источником распространения инфекционного заболевания, если Работника невозможно перевести на другую работу. На период отстранения таким работникам выплачивается пособие по социальному страхованию;
- в связи с не прохождением обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда. Оплата в период отстранения производится как за простой;
- в связи с не прохождением обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра не по вине Работника. В таком случае производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

10. ПООЩЕНИЯ ЗА ТРУД

(ст. 191 ТК РФ)

10.1. Для поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, за продолжительную и безупречную работу в школе и другие успехи в труде Работодатель применяет следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;

- выдача премии;
- награждение почетной грамотой.

10.1.1. Размер премии устанавливается в пределах, предусмотренных «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Красноармейской средней общеобразовательной школы»

10.2. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении) Работодателя и доводятся до сведения всего трудового коллектива. Допускается одновременное применение нескольких видов поощрений.

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

(ст. ст. [192](#), [193](#), [194](#), [232](#) - [250](#) ТК РФ)

11.1. Ответственность Работника:

11.1.1. За совершение Работником дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право привлечь Работника к дисциплинарной ответственности.

11.1.2. Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым [кодексом](#) РФ.

11.1.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

11.1.4. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

11.1.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения представительного органа работников. 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.

11.1.6. Приказ (распоряжение) Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под подпись, то составляется соответствующий акт.

11.1.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

- 11.1.8.** Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
- 11.1.9.** 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.
- 11.1.10.** В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в [пункте 10.1](#) настоящих Правил, к Работнику не применяются.
- 11.1.11.** Работодатель имеет право привлекать Работника к материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) РФ и иными федеральными законами.
- 11.1.12.** Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора.
- 11.1.13.** Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение Работника от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым [кодексом](#) РФ или иными федеральными законами.
- 11.1.14.** Материальная ответственность Работника наступает в случае причинения им ущерба Работодателю в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым [кодексом](#) РФ или иными федеральными законами.
- 11.1.15.** Работник, причинивший прямой действительный ущерб Работодателю, обязан его возместить. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с Работника не подлежат.
- 11.1.16.** Работник освобождается от материальной ответственности, если ущерб возник вследствие:
- действия непреодолимой силы;
 - нормального хозяйственного риска;
 - крайней необходимости или необходимой обороны;
 - неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного Работнику.
- 11.1.17.** За причиненный ущерб Работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым [кодексом](#) РФ или иными федеральными законами.
- 11.1.18.** В случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) РФ или иными федеральными законами, на Работника может возлагаться материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба. Полная материальная ответственность Работника состоит в его обязанности возмещать причиненный Работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.
- 11.1.19.** Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.
- 11.1.20.** Размер ущерба, причиненного Работником Работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из

рыночных цен, действующих на день причинения ущерба, но не может быть ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

11.1.21. Истребование от Работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения Работника от представления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

11.1.22. Взыскание с виновного Работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению Работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления Работодателем размера причиненного Работником ущерба.

11.1.23. Если месячный срок истек или Работник не согласен добровольно возместить причиненный Работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с Работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

11.1.24. Работник, виновный в причинении ущерба Работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае Работник представляет Работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения Работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

11.1.25. С согласия Работодателя Работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

11.1.26. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения Работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб Работодателю.

11.1.27. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя, Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

11.2. Ответственность Работодателя:

11.2.1. Материальная ответственность Работодателя наступает в случае причинения ущерба Работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым [кодексом](#) РФ или иными федеральными законами.

11.2.2. Работодатель, причинивший ущерб Работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым [кодексом](#) РФ и иными федеральными законами.

11.2.3. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность Работодателя.

- 11.2.4.** Работодатель обязан возместить Работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения Работника возможности трудиться.
- 11.2.5.** Работодатель, причинивший ущерб имуществу Работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба.
- 11.2.6.** Работник направляет Работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. В случае несогласия с решением Работодателя или неполучения ответа в установленный срок Работник имеет право обратиться в суд.
- 11.2.7.** При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.
- 11.2.8.** Моральный вред, причиненный Работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается Работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 12.1.** По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах, работники и Работодатель руководствуются положениями Трудового [кодекса](#) РФ и иных нормативных правовых актов РФ.
- 12.2.** По инициативе Работодателя или работников в настоящие Правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.