

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Моховская средняя общеобразовательная школа»
Алейского района Алтайского края

СОГЛАСОВАНО:
с советом трудового коллектива
Председатель СТК
Маснева А.О.Маснева



УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ «Моховская СОШ»
Е.М.Немирич
Приказ № 48 от «23» марта 2020г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. В соответствии с Конституцией РФ граждане РФ имеют право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены труда, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного минимального размера оплаты труда, свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

2. Настоящие Правила устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников и имеют целью способствовать организации труда, укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ, повышению производительности труда и эффективности производства.

Дисциплина труда - это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного взыскания.

3. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством и настоящими Правилами - совместно с председателем совета трудового коллектива.

II. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

1. Работники реализуют право на труд путем заключения с работодателем трудового договора в письменной форме.

2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, 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, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Прием на работу без указанных документов не допускается.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

Запрещается при приеме на работу требовать документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

Прием на работу оформляется трудовым договором, который заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование
- место работы (с указанием структурного подразделения работодателя, существенные условия трудового договора)
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция;
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительной выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо срока установленного трудовым договором.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

3. При поступлении работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель:

- а) знакомит работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъясняет его права и обязанности;
- б) знакомит его с правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, действующим на предприятии, в учреждении, организации;
- в) инструктирует по вопросам техники безопасности, производственной санитарии, гигиены труда, противопожарным правилам.

4. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством.

5. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц: до 10-го и до 25-го чисел.

При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6. Прекращение трудового договора производится только на основании, предусмотренным законодательством.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выбранного профсоюзного органа данной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

7. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку производятся в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

III. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

1. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, а также техническими правилами, должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

IV. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

1. Работодатель обязан (ст.22 и ст.212 ТК РФ):

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, 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;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения закона, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в

предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- 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, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

В случаях, предусмотренных действующим законодательством, работодатель исполняет свои обязанности совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом организации или иным представительным органом работников.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

1. Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливается следующее:

Начало работы: 08.30

Перерыв: перемены

Окончание работы: согласно учебному расписанию.

Окончание работы техперсонал: после 07ч.12 мин.(08.00) часов рабочего времени, согласно штатному расписанию.

При сменной работе каждая группа работников производит работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Работники чередуются по сменам равномерно.

Назначение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается.

2. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, для педагогических работников – 56 календарных дней.

3. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

VI. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе работодатель поощряет работников:

- а) объявляет благодарность;

- б) выдает премию;

- в) награждает ценным подарком;

- г) награждает почетной грамотой;

- д) представляет к званию лучшего по профессии.

2. Поощрения оформляются приказом (распоряжением) работодателя. В приказе устанавливается, за какие именно успехи в работе поощряется работник, а также указывается конкретная мера поощрения. Приказ доводится до сведения трудового коллектива организации.

VII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

1. За совершение дисциплинарно проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее

исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель требует от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

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

2. Увольнение в порядке дисциплинарного воздействия может быть применено в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, в том числе прогула (отсутствие на работе без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня), появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

3. Не является дисциплинарным взысканием и может применяться наряду с ним снижение размеров или невыплата премий, предусмотренных системой оплаты труда.

4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

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.

5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

При выборе конкретной меры дисциплинарного взыскания работодатель учитывает степень тяжести совершенного проступка, причиненный им вред, обстоятельства, при которых он совершен.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

При необходимости приказ (распоряжение) о дисциплинарном взыскании может быть доведен до сведения трудового коллектива организации.

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

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

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.

VIII. О запрете всех видов насилия и дискриминации

1. Определение насилия и дискриминации, его видов и форм проявления.

Буллинг (от англ. bullying, от bully – драчун, хулиган, задира) – повторяющиеся акты различных видов насилия и издевательств со стороны одного лица или группы лиц в отношении индивида, который не может себя защитить.

Виктимизация (от лат. *victima* – жертва) – процесс или результат превращения человека в жертву насилия (преступления) или повышения уровня виктимности – предрасположенности человека стать при определенных обстоятельствах жертвой насилия (преступления).

Воспитание – деятельность, направленная на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающегося на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства.

Вымогательство – разовое или периодическое требование денег, вещей под давлением и принуждением, включая угрозу расправы физической силой, разглашения каких-то сведений, распространения слухов и сплетен.

Гендер – совокупность социальных и культурных норм, которые общество предписывает выполнять людям в зависимости от их биологического пола. Гендер создается (конструируется) обществом в качестве социальных моделей женственности и мужественности, которые определяют положение и роли женщин и мужчин в обществе и его институтах (семья, политическая структура,

экономика, культура, наука, образование и др.). Гендерные роли имеют большие различия в рамках как единой, так и многонациональной культур и определяются возрастом, принадлежностью к определенному классу, этнической группе, религии, а также географическими, экономическими и политическими факторами.

Дискриминация (от лат. *discrimination* – различие) – предвзятое или отличительное обращение с человеком на основании его национальности, пола, гендерной идентичности и сексуальной ориентации, социально-экономического положения, религиозной принадлежности, инвалидности, особенностей развития или поведения, наличия заболевания или любого другого признака.

Жизненные навыки – группа социально-психологических и межличностных навыков, которые могут помочь людям принимать информированные решения, эффективно общаться, развивать умения управления собой и преодоления трудностей, вести здоровую и продуктивную жизнь.

Кибербуллинг – использование мобильных телефонов, электронной почты, Интернета, социальных сетей, блогов, чатов для преследования человека, распространения о нем конфиденциальной информации, сплетен, порочащих и оскорбительных сообщений.

Физическое насилие – это действия с применением физической силы в целях причинения человеку боли, дискомфорта, унижения его достоинства. К физическому насилию относятся удары, наносимые рукой, ногой, при помощи каких-либо предметов, избиение, толчки, пинки, подзатыльники, укусы, надиране ушей, выкручивание рук, заламывание пальцев, принуждение оставаться в какой-либо неудобной или унижительной позе, удушение, дерганье за волосы, тряска и

нападение с каким-либо предметом или оружием и др. Физическое насилие может привести к физическим и психологическим травмам, инвалидности пострадавшего или смерти в результате травмы или суицида. Несмотря на законодательные запреты, учителя и другие работники образовательных учреждений иногда прибегают к мерам физического воздействия для поддержания дисциплины или наказания учеников. Чаще всего они используют шлепки, подзатыльники, удары рукой или каким-либо предметом, но могут также толкать, ставить детей в угол, принуждать их оставаться в неудобной позе.

Психологическое насилие включает в себя совокупность намеренных вербальных и поведенческих действий, направленных на унижение достоинства, игнорирование, отторжение, контролирование или социальную изоляцию человека. Психологическое насилие может проявляться в насмешках, обзываниях (присвоении обидных кличек), высмеивании, отказе от общения, недопущении в группу, игру, на спортивное занятие или другое мероприятие, а также в оскорблении, грубых и унижительных высказываниях, ругани, которые подрывают самооценку и самоуважение человека, убеждают его в «никчемности», отверженности со стороны сообщества, обесценивают его личность.

Запугивание – угрозы в устной или письменной форме (в том числе с использованием электронной почты, социальных сетей), физических нападков и других действий с целью внушить страх, подчинить жертву, принудить ее к совершению каких-либо действий. Запугивание основано на реальном или предполагаемом неравенстве сил обидчика и пострадавшего. Если обидчик не

получает должного отпора, как правило, он вновь и вновь прибегает к запугиванию – оно становится систематическим.

Сексуальное насилие – это принуждение человека к сексуальным отношениям помимо его желания и воли, а также любые (в том числе и не связанные с принуждением) действия сексуального характера со стороны взрослого в отношении несовершеннолетнего, не достигшего возраста согласия. Изнасилование (половые отношения с применением насилия или с угрозой их

применения) – крайняя степень сексуального насилия, которая может стать причиной беременности, заражения инфекциями, передаваемыми половым путем, в том числе ВИЧ-инфекцией. Такое насилие наносит глубокую психологическую травму, приводит к снижению самооценки и может стать причиной попытки покончить с жизнью. Сексуальное насилие может проявляться через нежелательные объятия и прикосновения, в том числе к половым органам другого человека, или непристойное обнажение своих половых органов, показ порнографии, подглядывание за человеком в обнаженном виде. К сексуальному насилию также относятся унижающие достоинство высказывания и нежелательные притязания сексуального характера – заигрывания, ухаживания и домогательства, а также любые другие действия, направленные на притеснение человека, отклонившего подобные притязания.

В большинстве случаев высказывания и притеснения сексуального характера и домогательства пугают, унижают и снижают чувство самоуважения у несовершеннолетних и могут вызвать их преждевременное выбытие из школы. Особенно часто такое случается с девочками и гендерно неконформными мальчиками и девочками.

Экономическое насилие в образовательной организации проявляется в порче или насильственном отбирании имущества (одежды, школьных принадлежностей, личных вещей, телефонов и др.) и денег у учащихся или работников. Часто этот вид насилия проявляется через вымогательство – разовое или периодическое требование денег, вещей под давлением и принуждением, включая угрозу расправы физической силой, разглашения каких-то сведений, распространения слухов и сплетен. Подобные действия наносят жертве не только материальный, но и моральный ущерб от причиненных физических и нравственных страданий (боли, страха, унижения).

2. Ответственность и порядок действий всех участников образовательных отношений для предотвращения, выявления (сообщения), учета и реагирования на случаи насилия и дискриминации, оказания помощи и поддержки всем участникам насилия.

Руководитель (директор) образовательной организации

несёт персональную ответственность за жизнь и здоровье, соблюдение прав и свобод обучающихся и работников образовательной организации во время образовательного процесса, он:

- обеспечивает создание и поддержание безопасной и доброжелательной образовательной среды и позитивного социально-психологического климата в образовательной организации;

- содействует реализации образовательной программы и развитию воспитательной системы, направленных на формирование гуманных, ненасильственных отношений, которые основаны на уважении прав и достоинства человека и гендерном равенстве, признании индивидуальности каждой личности и принятии многообразия;

- обеспечивает разработку документов (устава, политики в отношении насилия, правил поведения), регламентирующих действия и ответственность всех участников образовательных отношений в целях профилактики насилия и реагирования на его случаи;

- информирует всех участников образовательных отношений о политике

образовательной организации в отношении насилия, правилах поведения и внутреннего трудового распорядка;

- обеспечивает реализацию политики образовательной организации в отношении насилия через включение специальных мер в план работы школы и ее отдельных структурных подразделений и служб;

- обеспечивает разработку и внедрение порядка выявления и учета случаев насилия и принятых мер с использованием специальной документации (форма регистрации, журнал учета и др.) и соблюдением конфиденциальности и защиты персональных данных;

- предоставляет всем участникам образовательных отношений средства и каналы сообщения о случаях насилия или его попытках, обеспечивает регистрацию и рассмотрение всех сообщений, своевременное и объективное расследование случаев насилия и принятие мер по каждому выявленному случаю;

- обеспечивает своевременное информирование родителей обучающихся (как пострадавшего ученика, так и ученика, совершившего насилие) и, при необходимости, вышестоящих органов и специальных служб (полиции, скорой медицинской помощи) о случаях совершенного насилия или его предпосылках;

- определяет одного из своих заместителей в качестве ответственного за профилактику насилия и координацию мер реагирования на его случаи; при назначении ответственного заместителя руководствуется его опытом работы, профессиональной подготовкой, навыками конструктивного взаимодействия и умением устанавливать доверительные отношения с учащимися, родителями и другими сотрудниками образовательной организации;

- организует работу отдельных специалистов или служб сопровождения (психолога, социального педагога, уполномоченного по правам ребенка, тьютора, специалиста по медиации) в целях профилактики насилия, разбора случаев насилия, оказания помощи вовлеченным сторонам;

- организует взаимодействие с вышестоящими органами управления образованием, органами внутренних дел, организациями здравоохранения, социальной помощи, психологическими службами и др. для противодействия насилию и оказанию помощи пострадавшим;

- поддерживает связь с родителями обучающихся, в том числе через Управляющий совет, классных руководителей, других работников;

- создает условия для обучения всех сотрудников образовательной организации методам профилактики насилия и навыкам его выявления, предотвращения и оказания помощи участникам конфликта;

- осуществляет систематический контроль за соблюдением прав обучающихся и работников образовательной организации, этических норм со стороны педагогов и сотрудников;

- периодически осуществляет мониторинг обстановки в образовательной организации и регулярно анализирует происшествия, связанные с насилием; при необходимости принимает управленческие решения по обеспечению безопасности, корректирует план работы по профилактике насилия и меры реагирования;

- отчитывается перед учредителем (вышестоящим органом управления образованием) о мерах по обеспечению безопасности в образовательной организации.

Если директору школы стало известно о случае физического или психологического насилия или попытке его совершения, о жестоком обращении, травле или дискриминации, не потребовавших немедленного оказания медицинской помощи, ему следует:

- пресечь насильственные действия, агрессивное поведение обидчика (обидчиков); обеспечить разбор случая насилия (при необходимости – с привлечением специальной комиссии, созданной из числа сотрудников образовательной организации);

- после получения полной информации о случае, рассмотрения рекомендаций комиссии и обсуждения случая с вовлеченными сторонами, заместителем, ответственным за

профилактику насилия, учителями и психологами:

- принять меры в отношении работников образовательной организации, своевременно не среагировавших на тревожные сигналы (оставивших без внимания сообщения о попытках насилия, игнорировавших конфликтные ситуации) или не прекративших насильственные действия, свидетелями которых они стали или о которых знали;

- принять дисциплинарные меры в отношении работников образовательной организации, допустивших насильственные действия по отношению к учащимся или коллегам;

- принять в отношении учеников, совершивших насилие, воспитательные и дисциплинарные меры, в числе которых могут быть беседа, замечание, выговор, постановка на внутришкольный учет для дальнейшего наблюдения и оказания психологической помощи, отчисление из школы (в случае повторных и серьезных нарушений дисциплины);

- обеспечить оказание всем участникам конфликтной ситуации необходимой помощи и поддержки;

- провести совещание педагогов и сотрудников, родительское собрание, классный час для обучающихся для обсуждения произошедшего в целях предотвращения подобных случаев в будущем.

Если случай насилия повлек за собой последствия, требующие немедленного оказания скорой медицинской помощи (физическая травма, кровотечение, потеря сознания, психологический шок и др.), директор:

- обеспечивает вызов службы скорой медицинской помощи для пострадавшего и оказание ему первой помощи силами медицинского работника образовательной организации и других сотрудников, обученных навыкам оказания первой помощи;

- обеспечивает информирование родителей, как пострадавшего ученика, так и обидчика о происшедшем, проводит с ними беседу, обсуждает меры защиты и помощи пострадавшему, воспитательные и дисциплинарные меры в отношении обидчика, а также необходимую для изменения его поведения психологическую помощь.

Директор незамедлительно информирует руководство вышестоящего органа управления образованием, правоохранительные органы и родителей пострадавшего ученика и обидчика о тяжелом несчастном случае (в том числе связанном с физическим или психологическим насилием), случае со смертельным исходом, случае сексуального насилия, случае ношения и применения оружия, хранения и распространения наркотиков, случае угрозы физической расправы, вымогательства, кражи, ограбления.

За применение в отношении обучающихся, в том числе однократное, самим руководителем, педагогами или другими сотрудниками образовательной организации методов воспитания и других действий, связанных с физическим и (или) психологическим насилием, директор (или сотрудник) может быть освобожден от занимаемой должности в соответствии с трудовым законодательством.

Заместители руководителя (директора) образовательной организации несут ответственность за функции, делегируемые им директором школы (в должностной инструкции этого заместителя прописываются все соответствующие функции.):

- согласовывает образовательные программы и учебно-тематические планы учителей, знакомится со сценариями и программами внеучебных мероприятий, технологиями их проведения в целях исключения дискриминации по какому бы то ни было признаку, пропаганды насилия или агрессии;

- оказывает учителям методическую помощь в создании благоприятной психологической обстановки во время проведения занятий;

- посещает учебные занятия и внеучебные мероприятия в целях контроля за соблюдением обучающимися и педагогами дисциплины, правил и этических норм поведения, а также для понимания проблемных зон в обучении и воспитании обучающихся;

- проводит беседы с обучающимися, родителями и педагогами о соблюдении правил и норм поведения, принятых в образовательной организации;

- аккумулирует информацию обо всех случаях насилия и дискриминации, вносит ее в

специальный журнал (или электронную базу), где регистрируются все сообщения о насильственных действиях и предпринятые меры;

- осуществляет (организует) разбирательства по случаям насилия или попыткам его совершения, при необходимости – в составе специальной комиссии, созданной из числа педагогов и сотрудников образовательной организации по приказу руководителя;

- обеспечивает принятие необходимых мер реагирования на случаи насилия в соответствии с уставом, правилами поведения, документом, излагающим политику образовательной организации в отношении насилия, и рекомендациями специалистов (комиссии), проводивших разбирательство случая насилия;

- сообщает директору о каждом случае насилия, ходе его расследования и предпринятых мерах;

- держит на особом контроле учеников, замеченных в потреблении психоактивных веществ, ранее совершавших насильственные действия, склонных к конфликтам и агрессивному поведению;

- организует мониторинг обучения, поведения и социализации обучающихся с особенностями развития, особыми образовательными потребностями и других обучающихся, которые в силу различных личностных, семейных, социальных и других факторов имеют более высокий риск стать жертвой насилия и дискриминации;

- готовит представления директору образовательной организации на педагогов или сотрудников, нарушивших этические нормы и правила внутреннего распорядка, совершивших насильственные или дискриминационные действия, применивших методы воспитания, связанные с насилием в отношении учащегося; - готовит сообщения в родительский комитет, инспекцию по делам несовершеннолетних, органы местного самоуправления и представление директору на отчисление обучающегося из образовательной организации в качестве крайней дисциплинарной меры в случае грубого нарушения устава, правил поведения, совершения таких насильственных действий, что его дальнейшее пребывание в школе может оказать отрицательное влияние на других обучающихся;

- в случае отсутствия директора или исполнения его обязанностей информирует вышестоящие органы управления образованием, службы (скорая помощь, полиция) и родителей учащихся о случае насилия.

Учитель, классный руководитель обязан:

- использовать в своей деятельности только методы гуманной педагогики, средства и формы обучения и воспитания в соответствии с возрастными, гендерными, психологическими и физическими особенностями обучающихся;

- неукоснительно соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, этические нормы при общении с обучающимися, родителями, коллегами, руководством, одинаково относиться ко всем ученикам, не допускать высказываний и других действий дискриминационного характера в связи с национальностью, религиозными взглядами, социальным статусом, экономическим и семейным

- положением, состоянием здоровья, особыми образовательными потребностями, особенностями развития, сексуальной ориентацией и гендерной идентичностью обучающихся или их родителей, других членов семьи;

- информировать обучающихся и их родителей о правилах поведения в образовательной организации, ее политике в отношении насилия, при необходимости, совместно с обучающимися, разрабатывать правила поведения в классе;

- формировать и поддерживать в классе такую среду, которая бы в полной мере учитывала потребности, интересы и права каждого обучающегося, включая обучающихся с особыми образовательными потребностями, особенностями развития и поведения, и ученического коллектива в целом; поддерживает с учениками теплые и доверительные отношения;

- формировать содержание образовательных программ и обеспечивает их реализацию таким образом, чтобы оно было доступно всем обучающимся, в том числе имеющим особые образовательные потребности, особенности развития и вновь прибывшим ученикам;

- использовать уроки и другие формы занятий с обучающимися как средство профилактики насилия – на уроках рассматривать вопросы, связанные с уважением, гендерным равенством, принятием многообразия (другого человека, другой точки зрения, других ценностей, форм самовыражения) и неприятием насилия;

- на внеучебных занятиях и в рамках дополнительного образования формировать у обучающихся навыки межличностного общения, умения договариваться и разрешать конфликты мирным путем;

- осуществлять постоянное наблюдение за коллективом обучающихся в целях раннего выявления межличностных конфликтов, формирования группировок, изоляции и травли замкнутых, малообщительных, эмоционально нестабильных учеников, в том числе имеющих особые образовательные потребности, особенности развития и поведения, и своевременного оказания им помощи и поддержки;

- привлекает психолога и социального педагога для диагностики и улучшения социально-психологического климата в классе, разбора случаев насилия, проведения бесед с его участниками и другими обучающимися, консультирования родителей;

- не оставлять без внимания сообщения о случаях насилия, пресекает агрессивное поведение, принимать такие воспитательные и дисциплинарные меры, которые дадут долговременный эффект и не усугубят ситуацию;

- своевременно обсуждать с родителями проблемы в поведении обучающихся (проявления агрессии или застенчивости, изоляции и др.) и совместные действия по их преодолению;

- в случае совершения насильственных действий обучающимся или в отношении обучающегося действует в соответствии с установленным в образовательной организации порядком.

Вспомогательный персонал (завхоз, водитель, уборщики служебных помещений, работники школьной столовой) в целях противодействия насилию могут:

- следить за тем, чтобы в здание образовательной организации и на ее территорию не проникали посторонние, а обучающиеся не покидали его до окончания занятий;

- вести наблюдение за обучающимися в вестибюле, гардеробе, коридорах школы, школьной столовой и сообщать классному руководителю, ответственному заместителю директора о случаях насилия, а также обучающихся, позволяющем заподозрить совершение ими или в отношении их насильственных действий;

- наблюдать за поведением взрослых: педагогов, сотрудников, родителей; в случае совершения ими насильственных действий немедленно сообщать об этом руководству образовательной организации;

- пресекать конфликты; в случае угрозы жизни и здоровью обучающихся оказывать первую помощь и вызвать скорую медицинскую помощь;

- не допускают обучающихся в технические помещения (подвалы, кладовые, бойлерные, гаражи) и «укромные» места (под лестничные клетки, тамбуры, отдаленные участки территории образовательной организации), где могут совершаться насильственные действия;

- при обнаружении обучающихся в таких местах выясняют, с какой целью они там находятся, и прослеживают, чтобы обучающиеся их покинули;

- при уборке и техническом обслуживании туалетных комнат, душевых и спортивных раздевалок обращают внимание на поведение обучающихся и при подозрении на совершение насильственных действий незамедлительно сообщают дежурному учителю или администратору.

Став свидетелями драки или другой конфликтной ситуации, сопровождаемой насилием, вспомогательный и технический персонал действует в соответствии с установленным в образовательной организации порядком.