

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ФИННО-УГОРСКАЯ ШКОЛА  
ИМЕНИ ЭЛИАСА ЛЕННРОТА»  
(МОУ «Финно-угорская школа»)**

**ПРИКАЗ**

«31» 05 2022 г.

№ 102/4 - ОД

Об организации антикоррупционной работы в  
МОУ "Финно-угорская школа" и назначении  
ответственного лица

В соответствии с пунктом 2 статьи 17 и статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ в целях организации антикоррупционной работы в МОУ "Финно-угорская школа"

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Назначить заместителя директора по безопасности Дружинина Сергея Николаевича ответственным за антикоррупционную работу в МОУ "Финно-угорская школа" с исполнением обязанностей в рамках основной работы с 01.06. 2022.
2. Ответственному за антикоррупционную работу Дружинину Сергею Николаевичу:
  - разработать антикоррупционную политику – в срок до 10 августа 2022 года;
  - организовать оценку коррупционных рисков – в срок до 15 августа 2022 года;
  - составить План работы на 2022/2023 учебный год по противодействию коррупции;
  - провести проверку локальных нормативных актов МОУ "Финно-угорская школа" на предмет выполнения антикоррупционных требований и при необходимости разработать проекты изменений локальных нормативных актов – в срок до 20 августа 2022 года;
  - производить ведение журнала учета сообщений о совершении коррупционных правонарушений работниками школы;
  - ежеквартально предоставлять информацию учредителю. По перечню показателей, характеризующих деятельность учреждения по противодействию коррупции в МОУ «Финно-угорская школа»
3. Секретарю Знаменской Ирине Валерьевне: ознакомить с настоящим приказом заинтересованных работников МОУ "Финно-угорская школа" под подпись и в срок до 01 сентября 2022 года.
4. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор школы

*Баркалова Н.В.*

Баркалова Н.В.

С содержанием настоящего приказа ознакомлены:

- |    |                        |                         |           |
|----|------------------------|-------------------------|-----------|
| 1. | <i>С.Н. Дружинин</i>   | С.Н. Дружинин «31» 05.  | 2022 года |
| 2. | <i>И.В. Знаменская</i> | И.В. Знаменская «31» 05 | 2022 года |

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ФИННО-УГОРСКАЯ ШКОЛА  
ИМЕНИ ЭЛИАСА ЛЕННРОТА»  
(МОУ «Финно-угорская школа»)**

**ПРИКАЗ**

«31» 05 2022 г.

№ 102/5-020

Об утверждении антикоррупционной политики  
МОУ "Финно-угорская школа"

В соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» в целях обеспечения принципов противодействия коррупции, правовых и организационных основ предупреждения коррупции и борьбы с ней, минимизации и ликвидации последствий коррупционных правонарушений в МОУ "Финно-угорская школа"

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 01.06.2022 года антикоррупционную политику МОУ "Финно-угорская школа" согласно приложению к настоящему приказу.
2. Ответственному за предупреждение коррупции в образовательном учреждении Дружинину Сергею Николаевичу, заместителю директора по безопасности:
  - обеспечить и контролировать реализацию антикоррупционной политики МОУ "Финно-угорская школа", указанную в пункте 1 настоящего приказа;
  - в конце учебного года провести мониторинг эффективности реализации антикоррупционной политики МОУ "Финно-угорская школа" и предоставить директору школы аналитическую справку не позднее 25 августа 2023 года;
  - под подпись ознакомить работников с антикоррупционной политикой МОУ "Финно-угорская школа", указанной в пункте 1 настоящего приказа.
3. Ответственной за ведение сайта Стрелкович Кристине Алексеевне в срок до 01.07.2022 года опубликовать антикоррупционную политику МОУ "Финно-угорская школа", указанную в пункте 1 настоящего приказа, на сайте МОУ "Финно-угорская школа" (в разделе «Антикоррупция») и разместить ее на информационных стендах.
4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор школы  
Для документов

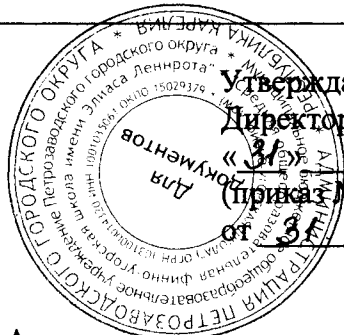
*Баркалова*

Н.В.Баркалова

С содержанием настоящего приказа ознакомлены:

1. Дружинин С.Н. "31" 05 2022 года
2. Стрелкович К.А. "31" 05 2022 года

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ  
ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ФИННО-УГОРСКАЯ ШКОЛА  
ИМЕНИ ЭЛИАСА ЛЕННРОТА»  
(МОУ «Финно-угорская школа»)**



Утверждаю

Директор школы

05

№ 102/5-08

от 31

05

20 22 г.

20 22 г.

**Антикоррупционная политика  
в образовательном учреждении**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящая антикоррупционная политика Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Средняя общеобразовательная финно-угорская школа имени Элиаса Леннрота» (далее – Политика) составлена в рамках исполнения Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с целью реализации мер по предупреждению коррупции.

1.2. Политика Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Средняя общеобразовательная финно-угорская школа имени Элиаса Леннрота» представляет собой комплекс закрепленных взаимосвязанных принципов, процедур и мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Средняя общеобразовательная финно-угорская школа имени Элиаса Леннрота» (далее – Организация).

1.3. Положения Политики распространяются на всех работников вне зависимости от занимаемой должности.

1.4. Для целей Политики используются следующие основные понятия:

**коррупция** – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами; совершение подобных деяний от имени или в интересах юридического лица;

**взятка** – деньги, ценные бумаги, иное имущества либо незаконное оказание услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав, передаваемые должностному лицу, в том числе когда взятка по указанию должностного лица передается иному физическому или юридическому лицу, за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия

(бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе;

**коммерческий подкуп** – незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, а также незаконное оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав (в том числе когда по указанию такого лица имущество передается, или услуги имущественного характера оказываются, или имущественные права предоставляются иному физическому или юридическому лицу) за совершение действий (бездействие) в интересах дающего или иных лиц, если указанные действия (бездействие) входят в служебные полномочия такого лица либо если оно в силу своего служебного положения может способствовать указанным действиям (бездействию);

**противодействие коррупции** – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий:

- 1) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);
- 2) выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);
- 3) минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений;

**контрагент** – любое юридическое или физическое лицо, с которым Организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений;

**конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий);

**личная заинтересованность** – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

## 2. Цели и задачи Политики

2.1. Целями Политики являются:

- обеспечение соответствия деятельности Организации требованиям антикоррупционного законодательства;
- минимизация рисков вовлечения Организации и его работников в коррупционную деятельность;
- формирование единого подхода к организации работы по предупреждению коррупции в Организации;
- формирование у работников нетерпимости к коррупционному поведению.

2.2. Для достижения поставленных целей необходимо решить следующие задачи:

- сформировать у работников единообразное понимание позиции Организации о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;
- минимизировать риски вовлечения работников в коррупционную деятельность;
- определить должностных лиц, ответственных за реализацию Политики и антикоррупционных мер;
- информировать работников о нормативном правовом обеспечении работы по предупреждению коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

2.3. Ключевыми принципами реализации Политики являются:

1) неприятие коррупции в любых формах и проявлениях. Организация содействует воспитанию правового и гражданского сознания работников путем формирования негативного отношения к коррупционным проявлениям;

2) эффективность мероприятий по противодействию коррупции. Создание эффективной системы противодействия коррупции, а также ее систематическое совершенствование с учетом изменения условий внутренней и внешней среды, в том числе законодательства РФ;

3) открытость информации. Обеспечение доступности для граждан, юридических лиц, средств массовой информации и институтов гражданского общества к сведениям о своей деятельности, которые в соответствии с действующим законодательством РФ не являются сведениями ограниченного доступа.

В рамках реализации принципа открытости информации Организация создает на своем официальном сайте подраздел по вопросам противодействия коррупции. Подраздел наполняется следующей информацией:

- нормативными правовыми и иными актами в сфере противодействия коррупции в действующей редакции;
- внутренними документами Организации по вопросам противодействия коррупции;
- памятками, плакатами иным вспомогательным материалом по вопросам профилактики коррупции.

### **3. Обязанности руководителей и работников, связанные с предупреждением коррупции**

3.1. Работники Организации знакомятся с Политикой под подпись при принятии на работу или в течение семи рабочих дней после внесения в Политику изменений.

3.2. Руководитель и работники вне зависимости от должности и стажа работы в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором должны:

- руководствоваться требованиями Политики и соблюдать ее;
- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений, в том числе в интересах или от имени Организации;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения, в том числе в интересах или от имени Организации.

3.3. Работник вне зависимости от должности и стажа работы в связи с исполнением им трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором должен:

- незамедлительно информировать руководителя Организации и своего непосредственного руководителя о случаях склонения его к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать руководителя Организации и своего непосредственного руководителя о ставших известными ему случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками;
- сообщить руководителю Организации и своему непосредственному руководителю о возникшем конфликте интересов либо о возможности его возникновения.

#### **4. Должностные лица, ответственные за реализацию Политики**

4.1. Руководитель Организации является ответственным за организацию всех мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в Организации.

4.2. Руководитель Организации исходя из стоящих перед Организацией задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры назначает лицо или несколько лиц, ответственных за реализацию Политики и проведение антикоррупционной работы в Организации.

4.3. Основные обязанности должностного лица (должностных лиц), ответственного (ответственных) за реализацию Политики и проведение антикоррупционной работы в Организации:

- проводить мониторинг информации с целью предупреждения коррупционных правонарушений в Организации;
- разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на предупреждение коррупции в Организации;
- реализовывать и контролировать меры по предупреждению коррупции в Организации;
- оценивать коррупционные риски в Организации.

4.4. Остальные полномочия ответственного за реализацию Политики и проведение антикоррупционной работы в Организации определяются его должностной инструкцией.

## **5. Ответственность за несоблюдение требований Политики**

5.1. Руководители структурных подразделений являются ответственными за обеспечение контроля за соблюдением требований Политики своими подчиненными.

5.2. Лица, виновные в нарушении требований Политики и антикоррупционного законодательства, несут ответственность в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством РФ, в том числе могут подвергаться дисциплинарным взысканиям.

## **6. Оценка коррупционных рисков**

6.1. Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности Организации, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды Организацией.

6.2. Оценка коррупционных рисков позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности Организации и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

6.3. Порядок проведения оценки коррупционных рисков. Процедура оценки коррупционных рисков состоит из четырех последовательных этапов:

- подготовительного;
- описания процессов;
- идентификации коррупционных рисков;
- анализа коррупционных рисков.

6.3.1. На подготовительном этапе руководитель Организации принимает решение о проведении оценки коррупционных рисков, определяет методику и план, назначает лиц, ответственных за проведение оценки, определяет полномочия работников в связи с проведением оценки.

Оценка коррупционных рисков может быть поручена работникам Организации и специальной организации, с которой заключается договор на оказание услуг.

6.3.2. На этапе описания бизнес-процессов ответственные представляют все направления деятельности Организации в форме бизнес-процессов и подпроцессов, оценивают их на наличие коррупционных рисков.

Основными критериями при определении коррупционных рисков являются следующие:

- суть бизнес-процесса, предполагающая наличие лиц, стремящихся получить выгоду (преимущество), распределяемую Организацией и (или) ее отдельными работниками;
- взаимодействие в рамках бизнес-процесса с представителями государственных (муниципальных) органов, государственных корпораций (компаний), организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед государственными органами;
- наличие лиц, заинтересованных в получении недоступной им информации, которой обладают работники организации;
- наличие сведений о распространенности коррупционных правонарушений при реализации бизнес-процесса в организации в прошлом или аналогичных бизнес-процессов в других организациях.

К числу направлений деятельности, потенциально связанных с наиболее высокими коррупционными рисками, в первую очередь относятся следующие:

- закупка товаров и услуг для нужд Организации;
- получение и сдача в аренду имущества;
- любые функции, предполагающие финансирование деятельности физических и юридических лиц (например, предоставление спонсорской помощи, пожертвований и т. д.).

Коррупционные риски могут возникать и в процессах управления персоналом организации, в частности при распределении фондов оплаты труда и принятии решений о премировании работников.

6.3.3. На этапе идентификации коррупционных рисков ответственные выделяют в каждом анализируемом бизнес-процессе критические точки и приводят общее описание возможностей для реализации коррупционных рисков в каждой критической точке.

Признаками критической точки являются следующие:

- наличие у работника (группы работников) полномочий совершить действие (бездействие), которое позволяет получить выгоду (преимущество) работнику, структурному подразделению Организации, физическому и (или) юридическому лицу, взаимодействующему с Организацией;
- взаимодействие работника (группы работников) с государственным органом (иной регулирующей организацией), уполномоченным совершать действия, важные для успешной реализации бизнес-процесса и (или) успешного функционирования Организации в целом.

При выявлении критических точек задаются вопросы:

- какая выгода (преимущество) распределяется в рамках данного подпроцесса?
- кто может быть заинтересован в неправомерном распределении этой выгоды (преимущества)?



- какие коррупционные правонарушения могут быть совершены работником в целях неправомерного распределения этой выгоды (преимущества)?

В рамках одного бизнес-процесса может быть выявлено несколько критических точек.

6.3.4. На этапе анализа коррупционных рисков определяют для каждой выявленной критической точки вероятный способ совершения коррупционного правонарушения работниками (коррупционную схему) и должности (полномочия) работников, наличие которых требуется для реализации каждой коррупционной схемы.

На основе анализа критических точек составляют формализованное описание коррупционных рисков в каждой выявленной критической точке, включающее в том числе:

- а) краткое описание распределяемой в критической точке выгоды (преимущества), стремление к получению которой работником (или) контрагентами является причиной совершения работником коррупционного правонарушения;
- б) перечень потенциальных выгодоприобретателей – лиц, которые стремятся извлечь выгоду (преимущество) из совершения работником коррупционного правонарушения в рассматриваемой критической точке;
- в) перечень должностей работников, без участия которых неправомерное распределение выгоды (преимущества) в критической точке невозможно или крайне затруднительно (перечень должностей, замещение которых связано с коррупционными рисками), с указанием возможной роли каждого работника в реализации коррупционной схемы;
- г) краткое описание выгоды, получаемой работником (работниками), связанными с ним лицами или непосредственно самой Организацией, в результате совершения коррупционного правонарушения;
- д) описание возможных способов передачи работнику (работникам) или должностному лицу (должностным лицам), с которым взаимодействует Организация, вознаграждения за совершение коррупционного правонарушения;
- е) краткое описание способа совершения коррупционного правонарушения (коррупционной схемы), например: «Принятие решения о закупке для нужд организации товаров на заведомо невыгодных условиях в целях получения незаконного вознаграждения от поставщика»;
- ж) развернутое описание способа совершения коррупционного правонарушения (коррупционной схемы), в том числе: инициатор коррупционного взаимодействия, последовательность действий и взаимодействий работника (работников) и контрагентов по неправомерному распределению выгоды (преимущества) и передаче работнику (работникам) или должностным лицам, с которыми взаимодействует Организация, незаконного вознаграждения;

з) состав коррупционных правонарушений, которые должны быть совершены работником (работниками) для реализации коррупционной схемы, с указанием ссылок на конкретные положения нормативных правовых актов (по возможности);

и) процедуры внутреннего контроля в рассматриваемой критической точке: работники (структурные подразделения), наделенные полномочиями по осуществлению внутреннего контроля; периодичность контрольных мероприятий; краткое описание контрольных мероприятий;

к) возможные способы обхода механизмов внутреннего контроля.

6.4. По итогам оценки коррупционных рисков они ранжируются, и для каждой выявленной критической точки определяются возможные меры по минимизации соответствующих коррупционных рисков. Дополнительно оценивается объем финансовых затрат на реализацию этих мер, а также кадровые и иные ресурсы, необходимые для проведения соответствующих мероприятий.

6.5. Общий перечень выявленных коррупционных рисков оформляется в виде реестра (карты) коррупционных рисков. В качестве пояснения к реестру прикладываются отчет о проведении оценки коррупционных рисков, содержащий детальную информацию об использованных способах сбора необходимой информации, расчета основных показателей, обоснование предлагаемых мер по минимизации идентифицированных коррупционных рисков, а также формализованные описания коррупционных рисков в каждой выявленной критической точке.

6.6. На основании результатов анализа коррупционных рисков формируется перечень должностей в организации, замещение которых связано с коррупционными рисками, и проект плана мероприятий по минимизации коррупционных рисков в Организации.

## **7. Правила принятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов**

7.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Организации осуществляется на основании следующих основных принципов:

- приоритетного применения мер по предупреждению коррупции;
- обязательности раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуального рассмотрения и оценки репутационных рисков для Организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальности сведений о конфликте интересов и процессе его урегулирования;
- соблюдения баланса интересов Организации и ее работника при урегулировании конфликта интересов;
- защиты работника от преследования в связи с направлением уведомления о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Организацией.

7.2. Руководитель Организации создает комиссию по урегулированию конфликта интересов работников (далее – Комиссия), которая рассматривает и разрешает конфликт интересов работников.

7.3. В состав Комиссии входят работники Организации, председателем Комиссии является заместитель директора по безопасности.

7.4. В своей деятельности Комиссия руководствуется нормами федерального, регионального, муниципального законодательства, локальными нормативными актами Организации, в том числе определяющими порядок деятельности Комиссии.

7.5. Решение Комиссии является обязательным для всех работников и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

7.6. Конфликт интересов педагогического работника, понимаемый по смыслу пункта 33 статьи 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ, рассматривается на заседании комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений. Порядок создания и деятельности Комиссии предусматривается Положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений МОУ «Финно-угорская школа».

7.7. Работник при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы Организации, прежде всего в отношении целей ее деятельности;
- руководствоваться интересами Организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников, друзей и третьих лиц;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7.8. Работник при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности Организации или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных уставом организации.

7.9. Работники обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Политикой.

7.10. Примерный перечень ситуаций, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов:

7.10.1. Директор или работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность. Например, в случае если одной из кандидатур на вакантную должность в Организации является родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность директора Организации или указанного работника Организации.

7.10.2. Работник, ответственный за закупку товаров, работ, услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд, участвует в выборе из ограниченного числа поставщиков контрагента – индивидуального предпринимателя, являющегося его родственником, иным близким лицом, или организации, в которой руководителем или заместителем является его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника организации.

7.10.3. Работник, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от Организации, которая имеет деловые отношения с организацией. Например, в случае если такой работник, его родственник или иное лицо получает значительную скидку на товары, работы, услуги контрагента, являющегося поставщиком товаров, работ и услуг Организации.

7.10.4. Работник использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

7.10.5. Педагогический работник осуществляет частное репетиторство с обучающимся класса, в котором является классным руководителем, на территории Организации. Такой конфликт интересов рассматривается на заседании Комиссии по урегулированию споров в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения.

7.11. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя заместителя директора по безопасности уведомления о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Уведомление передается в Комиссию и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня поступления в журнале регистрации уведомлений работников организации о наличии личной заинтересованности.

7.12. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

7.13. Порядок согласования с учредителем сделок с заинтересованностью и случаи, при которых такое согласование необходимо, определяется статьей 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ, а также региональными и муниципальными нормативными правовыми актами. В случае несоблюдения предусмотренного законодательством порядка одобрения такая сделка может быть признана судом недействительной.

7.14. Способы урегулирования конфликта интересов в организации могут быть:

- ограничение доступа работника к информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение должностных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ;
- отказ работника от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника;
- установление правил, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей известной в связи с выполнением трудовых обязанностей;
- внесение изменений в локальные нормативные акты организации, связанные с порядком оказания платных образовательных услуг, в том числе касающиеся запрета на частное репетиторство на территории организации;
- иные способы урегулирования конфликта интересов.

7.15. При урегулировании конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника и вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Организации.

## **8. Порядок взаимодействия с правоохранительными и иными государственными органами**

8.1. Организация сообщает в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых Организации и ее работникам стало известно.

8.2. Организации воздерживается от каких-либо санкций в отношении своих работников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

8.3. В случае обнаружения признаков коррупционных правонарушений Организация и ее работники обязаны обращаться в соответствующие правоохранительные органы:

- Следственный комитет Республики Карелия и/или Российской Федерации;
- Главное управление экономической безопасности и противодействия коррупции Министерства внутренних дел РФ и/или Республики Карелия;
- Главное управление собственной безопасности Министерства внутренних дел РФ и/или Республики Карелия – (если сообщение о фактах коррупции касается непосредственно системы МВД России).
- прокуратуру города Петрозаводска и/или Республики Карелия.

8.4. Организация сотрудничает с правоохранительными органами также в форме:

- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения коррупции;
- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-разыскные мероприятия.

## 9. Антикоррупционная программа

9.1. Организация разрабатывает программу противодействия коррупции с целью упорядочивания антикоррупционных мероприятий Организации.

9.2. Программа противодействия коррупции включает:

- пояснительную записку;
- паспорт программы с указанием сроков ее реализации;
- основную часть с планом программных мероприятий.

9.3. Программа противодействия коррупции является частью антикоррупционной политики Организации.

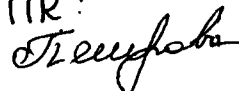
## 10. Изменение Политики

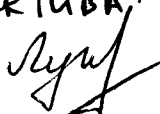
10.1. Пересмотр Политики может проводиться в случае внесения соответствующих изменений в действующее законодательство РФ по противодействию коррупции.

10.2. Должностное лицо, ответственное за реализацию Политики, ежегодно готовит отчет о реализации мер по предупреждению коррупции, представляет его руководителю Организации. На основании указанного отчета в Политику могут быть внесены изменения.

10.3. Внесение изменений и дополнений в Политику осуществляется путем подготовки проекта Политики в обновленной редакции и утверждения новой Политики руководителем Организации.

Согласовано

Председатель ПК:  
Петрова Н.А. 

Представитель  
ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА:  
ЛУКИНА А.В. 

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ФИННО-УГОРСКАЯ ШКОЛА ИМЕНИ  
ЭЛИАСА ЛЕННРОТА»

(МОУ «Финно-угорская школа»)

185035, Республика Карелия, г.Петрозаводск, ул.М.Горького,2

тел. 8(814-2) – 78-46-82, e-mail: ugrkoulu@yandex.ru

ИНН: 1001035061, КПП:100101001, ОГРН:1031000014320

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

к трудовому договору (№ б/н от 22.08.2011г.)

на имя Золотаревой Татьяны Владимировны, учителя русского языка и литературы

г. Петрозаводск

1 сентября 2022 года

Настоящее Дополнительное соглашение заключено между муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением Петрозаводского городского округа "Средняя общеобразовательная финно-угорская школа имени Элиаса Леннрота" в лице директора школы Баркаловой Натальи Валерьевны и работником школы Золотаревой Татьяной Владимировной, учителем русского языка и литературы в части выполнения п.3 Антикоррупционной политики в образовательном учреждении:

1.1. Работники Организации знакомятся с Политикой под подпись при принятии на работу или в течение семи рабочих дней после внесения в Политику изменений.

1.2. Работники вне зависимости от должности и стажа работы в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором должны:

- руководствоваться требованиями Политики и соблюдать ее;
- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений, в том числе в интересах или от имени Организации;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения, в том числе в интересах или от имени Организации.

1.3. Работник вне зависимости от должности и стажа работы в связи с исполнением им трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором должен:

- незамедлительно информировать директора МОУ "Финно-угорская школа" и лицо, ответственное за профилактику коррупции (Дружинин Сергей Николаевич, заместитель директора по безопасности) о случаях склонения его к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать директора школы и лицо, ответственное за профилактику коррупции (Дружинин Сергей Николаевич, заместитель директора по безопасности) о ставших известными ему случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками;
- сообщить директору школы и лицу, ответственному за профилактику коррупции (Дружинин Сергей Николаевич, заместитель директора по безопасности) о возникшем конфликте интересов либо о возможности его возникновения.

2. Согласно п.7 Правила принятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов Антикоррупционной политики в образовательном учреждении

2.1. Работник при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы школы, прежде всего в отношении целей ее деятельности;
- руководствоваться интересами школы без учета своих личных интересов, интересов своих родственников, друзей и третьих лиц;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;

2. 2. Работник при выполнении своих должностных обязанностей - не должен использовать возможности школы или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных уставом организации.

2. 3. Работники обязаны - принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Политикой.

2.4. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя заместителя директора по безопасности уведомления о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Уведомление передается в Комиссию и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня поступления в журнале регистрации уведомлений работников организации о наличии личной заинтересованности.

Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3. Настоящее Дополнительное соглашение заключено в двух экземплярах ( один - в личное дело работника, второй - на руки работнику) и действует до момента заключения нового Дополнительного соглашения.

4. Подписи сторон:

«Работодатель»:

Баркалова / Н.В.Баркалова /

«Работник»:

Золотарева / Т.В.Золотарева /



Второй

экземпляр

дополнительного

соглашения

получен

лично:

«21» 09 20 22 г.



**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Петрозаводского городского округа «Средняя  
общеобразовательная финно-угорская школа имени  
Элиаса Леннрота»**

ПРИНЯТО  
на Педагогическом совете  
МОУ «Финно-угорская  
школа»  
Протокол № 61 от « 29 »  
августа 2022 г.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
МОУ Темуров  
«Финно-угорская  
школа»



**Кодекс этики и служебного поведения работников  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
Петрозаводского городского округа «Средняя общеобразовательная  
финно-угорская школа имени Элиаса Леннрота»**

г. Петрозаводск, 2022 года

## **1. Общие положения**

1.1. Кодекс этики и служебного поведения (далее - Кодекс) работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Средняя общеобразовательная финно – угорская школа имени Элиаса Леннрота» (Далее - Школа) разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Уставом Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Средняя общеобразовательная финно-угорская школа имени Элиаса Леннрота».

1.2. Кодекс представляет собой свод основных морально-этических норм и основных правил служебного поведения, общих принципов профессиональной служебной этики, которыми должны руководствоваться работники Школы независимо от занимаемой ими должности.

1.3. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников Школы для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работников Школы и обеспечение единых норм поведения работников Школы. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Школы своих должностных обязанностей.

1.4. Нормами Кодекса руководствуются все работники Школы. Школа обязана создать, необходимые условия для полной реализации положений Кодекса. Гражданин, поступающий на работу в Школу (в дальнейшем сотрудник), знакомится с положением Кодекса и соблюдает их в процессе своей деятельности.

1.5. Изменения и дополнения в Кодекс могут вносить как по инициативе отдельных сотрудников, так и по инициативе коллегиальных органов управления Школой, а также администрации Школы.

1.6. Кодекс служит основой для формирования должностной морали в сфере образования, уважительного отношения к педагогической и воспитательной работе в общественном сознании;

1.7. Знание и соблюдение сотрудниками Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения, высокого сознания общественного долга, нетерпимости к нарушениям общественных интересов.

## **2. Основные принципы служебного поведения сотрудников Школы. Личность педагога**

2.1. Принципы и нормы педагогической этики устанавливаются на основании норм культуры, традиции, конституционных положений и

положений Конвенции о правах ребенка.

2.2. Основу норм Кодекса составляют следующие основные принципы: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

2.3. Основные принципы служебного поведения сотрудников Школы представляют основы поведения, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных и функциональных обязанностей.

2.4. Сотрудники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, обязаны:

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Школы;
- исходить из того, что признание, соблюдение прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержания деятельности сотрудников Школы;
- осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, предоставленных сотруднику Школы;
  - исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
  - соблюдать нейтральность, исключающую возможность влияния на их профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;
- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;
  - проявлять корректность и внимательность в обращении со всеми участниками образовательного процесса, гражданами и должностными лицами;
  - проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
  - воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении сотрудниками должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Школы;
  - при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
  - принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;

соблюдать установленные в Школе правила публичных выступлений и

информации по информированию общества о работе образовательного учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке.

2.5. Профессиональная этика педагога требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

2.6. Педагог требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерно самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.

2.7. Своим поведением педагог поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагога.

2.8. Педагог воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

2.9. Педагог имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с обучающимися и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

2.10. Педагог дорожит своей репутацией и репутацией Школы.

2.11. Внешний вид сотрудника Школы при исполнении им должностных обязанностей должен способствовать уважительному отношению граждан к Школе, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

### **3. Соблюдение законности**

3.1. Сотрудник Школы обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, нормативные правовые акты Республики Карелии, локальные акты Школы.

3.2. Сотрудник в своей деятельности не должен допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

3.3. Сотрудник обязан противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

3.4. Ключевым элементом для обеспечения исполнения этических норм является возможность выявления и реагирования на факты этических нарушений. Для этого работник может обратиться в комиссию по регулированию споров между участниками образовательных отношений.

### **4. Требования к антикоррупционному поведению сотрудников Школы**

4.1. Сотрудник при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

4.2. Сотруднику запрещается получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения).

4.3. Сотрудники не имеют права побуждать родительские комитеты (и отдельных родителей или лиц их заменяющих) организовывать для сотрудников Школы угощения, поздравления и дарение подарков.

4.4. Получение или вручение работниками Школы подарков, вознаграждений, призов, а также оказание разнообразных почестей, услуг (далее - подарков), за исключением случаев, предусмотренных законом, могут создавать ситуации этической неопределённости, способствовать возникновению конфликта интересов. Принимая или вручая подарок, стоимость которого превышает предел, установленный действующим законодательством Российской Федерации, работник ОУ попадает в реальную или мнимую зависимость от дарителя (получателя), что противоречит нормам профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения.

4.5. Работнику Школы не следует:

- создавать предпосылки для возникновения ситуации провокационного характера для получения подарка;
- принимать подарки для себя, своей семьи, родственников, а также для лиц или организаций, с которыми сотрудник имеет или имел отношения, если это может повлиять на его беспристрастность;
- передавать подарки другим лицам, если это не связано с выполнением его служебных обязанностей;
- выступать посредником при передаче подарков в личных корыстных интересах.

4.6. Работник может принимать или вручать подарки, если:

- это является частью официального протокольного мероприятия и происходит публично, открыто;
- ситуация не вызывает сомнения в честности и бескорыстии;
- стоимость принимаемых (вручаемых) подарков не превышает предела, установленного действующим законодательством Российской Федерации.

4.7. Получение или вручение подарков в связи с выполнением профессиональных обязанностей возможно, если это является официальным признанием личных профессиональных достижений работника Школы.

4.8. Отношения сотрудников и родителей не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

4.9. На отношения сотрудников с обучающимися и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями (законными представителями) Школе.

4.10. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные

органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

- противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;

- проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение).

4.11. Коррупционно опасное поведение руководителя является злостным видом аморального поведения, дискредитирующим звание руководителя образовательного учреждения.

4.12. Профилактика коррупционно опасного поведения руководителя заключается в:

- глубоком и всестороннем изучении морально-психологических и деловых качеств для назначения на должности руководящего работников ОУ, учёте соблюдения ими профессионально-этических правил и норм;

- изучении с руководителями всех уровней профессионально-этических правил и норм, выработке у них навыков антикоррупционного поведения;

- воспитании у руководителей личной ответственности за состояние служебной дисциплины, законности и антикоррупционной защиты сотрудников ОУ;

- предупреждении и своевременном разрешении ситуаций этических конфликтов, этической неопределённости, вызванных двойными моральными стандартами или двусмысленностью трактовки приказов, распоряжений.

4.13. В случае, если сотрудник Школы, добросовестно выполняющий профессиональные обязанности, подвергается угрозам, шантажу, оскорблениям и клевете, направленным на дискредитирование его деятельности, защита работника от противоправных действий дискредитирующего характера является моральным долгом руководства Школы.

4.14. Руководителю Школы надлежит поддерживать и защищать работника в случае выдвижения против него необоснованного обвинения.

4.15. Работник в случае ложного обвинения его в коррупции или иных противоправных действиях имеет право опровергнуть эти обвинения, в том

числе в судебном порядке.

## **5. Обращение со служебной информацией**

5.1. Сотрудник Школы может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в государственном органе норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. Сотрудник обязан принимать соответствующие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением должностных обязанностей.

5.3. Сотрудник имеет право пользоваться различными источниками информации.

5.4. При отборе и передаче информации обучающимся сотрудник соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

5.5. Педагог может по своему усмотрению выбрать вид воспитательной деятельности и методы воспитания, если они с профессиональной точки зрения пригодны, ответственны и пристойны.

5.6. Сотрудник имеет право открыто (в письменной или устной форме) высказывать свое мнение о региональной или государственной политике в сфере просвещения, а также о действиях участников образовательного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

5.7. Педагог не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию. Педагог не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях (опекунах) или мнение родителей о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, доверившего педагогу упомянутое мнение.

## **Этика поведения сотрудников, наделенных организационно распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам Школы**

6.1. Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

6.2. Сотрудники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, призваны:

- принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

- принимать меры по предупреждению коррупции;
  - не допускать случаев принуждения сотрудников Школы к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.
- 6.3. Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.
- 6.4. Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.
- 6.5. Если педагог является членом совета, комиссии или иной рабочей группы, обязанной принимать решения, в которых он лично заинтересован, и в связи с этим не может сохранять беспристрастность, он сообщает об этом лицам, участвующим в обсуждении, и берет самоотвод от голосования или иного способа принятия решения.
- 6.6. Директор Школы или заменяющее его лицо не может представлять Школу в судебном споре с другим учреждением, предприятием или физическими лицами в том случае, если с партнерами по данному делу его связывают какие-либо частные интересы или счета и он может быть заинтересован в том или ином исходе дела. О своей заинтересованности он должен сообщить главе администрации и лицам, рассматривающим данное дело.
- 6.7. Руководитель Школы обязан представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## **7. Служебное общение**

- 7.1. В общении сотрудникам Школы необходимо руководствоваться конституционными положениями о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.
- 7.2. В общении с участниками образовательного процесса, гражданами и коллегами со стороны сотрудника Школы недопустимы:
- любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
  - пренебрежительный тон, грубость, заносчивость, некорректность замечаний, предъявление неправомερных, незаслуженных обвинений;
  - угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия,



препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение.

7.3. Сотрудники Школы должны способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом, должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с детьми, родителями (законными представителями), общественностью и коллегами.

7.4. Педагоги сами выбирают подходящий стиль общения с обучающимися, основанный на взаимном уважении.

7.5. В первую очередь, педагог должен быть требователен к себе. Требовательность педагога по отношению к обучающемуся позитивна, является стержнем профессиональной этики педагога, основой его саморазвития. Педагог никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

7.6. Педагог выбирает такие методы работы, которые способствуют формированию у обучающихся положительных черт и взаимоотношений: самостоятельности, инициативности, ответственности, самоконтроля, самовоспитания, желания дружески сотрудничать и помогать другим.

7.7. При оценке поведения и достижений своих обучающихся педагог стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию воспитания и обучения.

7.8. Педагог является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим обучающимся. Приняв необоснованно принижающие воспитанника оценочные решения, педагог должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

7.9. В общении со своими обучающимися, с другими участниками образовательных отношений педагог уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этики, постоянно работает над культурой своей речи, культурой общения.

7.10. Педагог не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать родителей (законных представителей) обучающихся для достижения личных целей, требовать от них каких-либо услуг или одолжений, а также вознаграждений за свою работу, в том числе и дополнительную.

7.11. Педагог терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам обучающихся. Он не имеет права навязывать обучающимся и их родителям (законным представителям) свои взгляды, иначе как путем дискуссий.

7.12. Общение между педагогами.

7.12.1. Взаимоотношения между педагогами основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Педагог защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии обучающихся или других лиц.

7.12.2. Педагог как образец культурного человека всегда обязан

приветствовать своих коллег, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

7.12.3. Педагоги избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному разрешению. Если же педагоги не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет права направить в Комиссию по этике просьбу помочь разобраться данную ситуацию.

7.12.4. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она должна быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной. Важнейшие проблемы и решения в педагогической жизни обсуждаются и принимаются в открытых педагогических дискуссиях внутри коллектива. Решение об обнародовании критики принимается большинством голосов членов Комиссии по этике, без согласования с руководителем.

7.13. Взаимоотношения с администрацией.

7.13.1 Работа Школы базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация Школы делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений педагога как основного субъекта образовательной деятельности.

7.13.2. В Школе соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор Школы, заместители директора и Комиссия по этике.

7.13.3. Администрация Школы терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык. Различные статусы педагогов, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми педагогами своего мнения и защите своих убеждений.

7.13.4. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать педагогов за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из педагогов основываются на принципе равноправия.

7.13.5. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни педагога, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.

7.13.6. Оценки и решения руководителя должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах педагогов.

7.13.7. Педагоги имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы Школы. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, могущую повлиять на карьеру педагога и на качество его труда. Важные для педагогического сообщества решения принимаются в Школе на основе принципов открытости

и общего участия.

7.13.8. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в педагогическом сообществе мешают Школе выполнять свои непосредственные функции. Если затянувшиеся конфликты не могут быть пресечены, то Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений имеет право созыва «экстренного педсовета», на котором разбирается данная ситуация и выносятся на открытое голосование вопрос об отстранении данного сотрудника от занимаемой должности.

7.13.9. Педагоги и сотрудники Школы уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм. Если же попытки разрешения конфликта не дают результатов, то конфликт разбирается Комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

7.14. В служебном поведении работник воздерживается от использования мобильного телефона во время осуществления учебного процесса, служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

7.15. В случае выявления преступной деятельности педагога (ов) и ответственных сотрудников администрации, а также грубых нарушений профессиональной этики директор Школы должен принять решение единолично или при необходимости привлечь Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям.

## 8. Заключительные положения

8.1. За нарушение положений Кодекса сотрудник несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации. Соблюдение сотрудником норм кодекса учитывается при проведении аттестации, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, при принятии решения о поощрении сотрудника, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

8.2. Каждый сотрудник Школы должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.

8.3. Каждый сотрудник Школы должен помнить, что нарушение принципов и норм профессиональной этики порочит доброе имя работника и честь Школы.

Согласовано

Представитель трудового

коллектива

А.В.Лукина



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ФИННО-УГОРСКАЯ ШКОЛА  
ИМЕНИ ЭЛИАСА ЛЕННРОТА»  
(МОУ «Финно-угорская школа»)**

**ПРИКАЗ**

«30» 08 2022 г.

№ 122/11-ОД

О создании комиссии по урегулированию  
конфликтов интересов работников

В соответствии с п.7 Антикоррупционной политики в образовательной организации с целью рассмотрения и разрешения конфликта интересов работников

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Создать комиссию по урегулированию конфликта интересов работников в следующем составе:

Председатель комиссии - Дружинин Сергей Николаевич, заместитель директора по безопасности.

Члены комиссии:

1. Знаменская Ирина Валерьевна, специалист по кадрам.
2. Петрова Надежда Анатольевна, учитель, председатель профсоюзного комитета.
3. Лукина Арина Владимировна, учитель, выборный представитель трудового коллектива (протокол Общего собрания трудового коллектива от 30 августа 2019 года).

2. Деятельность комиссии осуществлять в соответствии с Антикоррупционной политикой в образовательном учреждении.

3. Действие настоящего приказа: с 1 сентября 2022 года по 31 августа 2023 года.


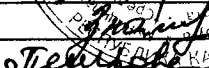


4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор школы

Для документов

Баркалова Н.В.

С содержанием настоящего приказа ознакомлены:

- |    |   |                         |           |
|----|---|-------------------------|-----------|
| 1. |  | С.Н. Дружинин «30» 08   | 2022 года |
| 2. |  | И.В. Знаменская «30» 08 | 2022 года |
| 3. |  | Н.А. Петрова «30» 08    | 2022 года |
| 4. |  | А.В. Лукина «30» 08     | 2022 года |

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ФИННО-УГОРСКАЯ ШКОЛА ИМЕНИ  
ЭЛИАСА ЛЕННРОТА»**

**(МОУ «Финно-угорская школа»)**

185035, Республика Карелия, г.Петрозаводск, ул.М.Горького,2

тел. 8(814-2) – 78-46-82, e-mail: ugrkoulu@yandex.ru

ИНН: 1001035061, КПП:100101001, ОГРН:1031000014320

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

*Петрова*

Н.А.Петрова

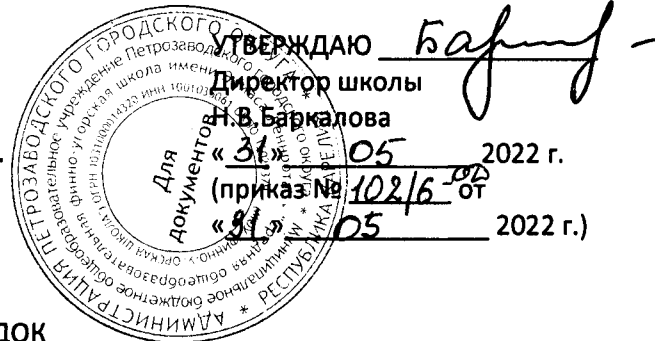
«31» 05 2022 г.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ ТК

*Лукина*

А.В.Лукина

«31» 05 2022 г.



**ПОРЯДОК**

уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работников организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, к совершению коррупционных правонарушений

**I. Общие положения**

1. Порядок уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работников организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, к совершению коррупционных правонарушений (далее соответственно - организации, работники, Порядок), разработан в соответствии со статьей 11.1 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

2. Обязанность уведомлять работодателя обо всех случаях обращения каких-либо лиц в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений, за исключением случаев, когда по данным фактам проведена или проводится проверка, возлагается на работника.

3. Работник, которому стало известно о факте обращения к иным работникам в связи с исполнением должностных обязанностей каких-либо лиц в целях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений, вправе уведомлять об этом работодателя в соответствии с Порядком.

**II. Порядок уведомления работодателя**

1. При получении работником предложения о совершении коррупционного правонарушения он обязан незамедлительно, а если указанное предложение поступило вне рабочего времени, незамедлительно при первой возможности представить в структурное подразделение или должностному лицу, ответственному за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений уведомление о факте обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений (далее - уведомление). Уведомление (приложение № 1 к Порядку) представляется в письменном виде в двух экземплярах.

### III. Перечень сведений, содержащихся в уведомлении

1. В уведомлении указывается:

- 1) должность, фамилия, имя, отчество (при наличии) руководителя организации, на имя которого направляется уведомление;
- 2) фамилия, имя, отчество (при наличии), должность, номер телефона работника;
- 3) все известные сведения о лице, склоняющем к совершению коррупционного правонарушения;
- 4) сущность предполагаемого коррупционного правонарушения;
- 5) способ склонения к совершению коррупционного правонарушения;
- 6) дата, место, время склонения к совершению коррупционного правонарушения;
- 7) обстоятельства склонения к совершению коррупционного правонарушения;
- 8) дополнительные имеющиеся по факту склонения к совершению коррупционного правонарушения документы.

Уведомление должно быть лично подписано работником с указанием даты его составления.

### IV. Регистрация уведомлений

1. Структурное подразделение или должностное лицо организации, ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений, ведет прием, регистрацию и учет поступивших уведомлений, обеспечивает конфиденциальность и сохранность данных, полученных от работника, склоняемого к совершению коррупционного правонарушения, а также несет персональную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за разглашение полученных сведений.

2. Уведомление регистрируется в журнале регистрации уведомлений о фактах обращения в целях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений (далее - Журнал) согласно приложению № 2 к Порядку, который хранится в месте, защищенном от несанкционированного доступа. Журнал должен быть зарегистрирован, прошит, пронумерован и заверен печатью и подписью ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений лица. В Журнал вносится запись о регистрационном номере уведомления, дате и времени регистрации уведомления, фамилии, имени, отчестве работника, представившего уведомление, кратком содержании уведомления, количестве листов уведомления, фамилии, имени, отчестве работника, зарегистрировавшего уведомление, которые заверяются подписями регистрирующего и представляющего уведомление.

3. Первый экземпляр зарегистрированного уведомления в день регистрации структурным подразделением или должностным лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений, докладывается работодателю, второй экземпляр с указанием регистрационного номера, даты, заверенный подписью работника, зарегистрировавшего уведомление, отдается работнику для подтверждения принятия и регистрации уведомления.

4. Работодатель по результатам рассмотрения уведомления принимает решение об организации проверки содержащихся в уведомлении сведений и назначает ответственное за проведение проверки факта обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений должностное лицо.

Приложение № 1  
к Порядку

Руководителю (ФИО)  
От  
(Ф.И.О., должность, телефон)

1. Уведомление о факте обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений.

Сообщаю, что:

- 1) Описание обстоятельств, при которых стало известно о случаях обращения к работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений (дата, место, время).
- 2) Подробные сведения о коррупционных правонарушениях, которые должен был бы совершить работник по просьбе обратившихся лиц).
- 3) Все известные сведения о физическом (юридическом) лице, склоняющем к коррупционному правонарушению).
- 4) Способ и обстоятельства склонения к коррупционному правонарушению, а также информация об отказе (согласии) работника принять предложение лица о совершении коррупционного правонарушения).

(подпись)

(инициалы и фамилия)

(дата)

Регистрация: №

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Приложение № 2  
к Порядку

1. Журнал регистрации уведомлений о фактах обращения в целях склонения работников (наименование организации) к совершению коррупционных правонарушений.

Начат: « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Окончен: « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

На " \_\_\_\_\_ " листах

№ п/п

Регистрационный номер уведомления

Дата и время регистрации уведомления

Ф.И.О., должность подавшего уведомление

Краткое содержание уведомления

Количество листов

Ф.И.О. регистрирующего уведомление

Подпись регистрирующего уведомление

Подпись подавшего уведомление

Особые отметки – 1, 2, 3 и т.д



ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 к Порядку уведомления  
РАБОТОДАТЕЛЯ  
приказ № 102/6-ОД от 31.05.22

ПАМЯТКА

ПО УВЕДОМЛЕНИЮ О СКЛОНЕНИИ К КОРРУПЦИИ

Уведомление обо всех ситуациях склонения к коррупционным правонарушениям может привести к сокращению числа случаев предложения и дачи взятки, так как позволяет выявить недобросовестных представителей организаций и иных граждан, взаимодействующих с государственным органом или организацией.

Порядок действий работника при склонении его к коррупционным правонарушениям:

1. Уведомить нанимателя о факте склонения сотрудника к коррупционным правонарушениям. Уведомление оформляется в свободной форме и передается руководителю организации не позднее окончания рабочего дня.

2. При нахождении сотрудника организации не при исполнении должностных обязанностей либо вне пределов места работы о факте обращения в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения он уведомляет нанимателя по любым доступным средствам связи, а по прибытии на место работы оформляет уведомление в течение рабочего дня.

3. К уведомлению могут прилагаться материалы, подтверждающие обстоятельства обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений.

4. Регистрация уведомлений осуществляется делопроизводителем в журнале регистрации уведомлений о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений. Листы журнала должны быть пронумерованы, прошнурованы и скреплены печатью.

7. Работодатель принимает меры по организации проверки сведений, содержащихся в уведомлении, в том числе направляет копии уведомления и соответствующих материалов в территориальные органы прокуратуры по месту работы сотрудника.

Действия и высказывания, которые могут быть восприняты окружающими как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки.

Слова, выражения и жесты, которые могут быть восприняты окружающими как просьба (намек) о даче взятки, и от употребления которых следует воздерживаться сотрудникам образовательного учреждения:

«Вопрос решить трудно, но можно», «спасибо на хлеб не намажешь», «договоримся», «нужны более веские аргументы», «нужно обсудить параметры», «ну что делать будем?» и т.д.

Необходимо понимать, что обсуждение определенных тем с представителями организаций и гражданами, особенно с теми из них, чья выгода зависит от решений и действий служащих и работников, может восприниматься как просьба о даче взятки.

К числу таких тем относятся, например:

- низкий уровень заработной платы работника и нехватка денежных средств на реализацию тех или иных нужд;
- желание приобрести то или иное имущество, получить ту или иную услугу, отправиться в туристическую поездку;
- отсутствие работы у родственников работника;
- необходимость поступления детей работника в образовательные учреждения и т.д.

Определенные исходящие от сотрудников предложения, особенно если они адресованы представителям организаций и гражданам, чья выгода зависит от их решений и действий, могут восприниматься как просьба о даче взятки. Это возможно даже в том случае, когда такие предложения продиктованы благими намерениями и никак не связаны с личной выгодой работника.

К числу таких предложений относятся, например, предложения:

- предоставить работнику и (или) его родственникам скидку;
- воспользоваться услугами конкретной компании и (или) экспертов для устранения выявленных нарушений, выполнения работ в рамках государственного контракта, подготовки необходимых документов;
- внести деньги в конкретный благотворительный фонд;
- поддержать конкретную спортивную команду и т.д.

А совершение сотрудниками определенных действий может восприниматься, как согласие принять взятку или просьба о даче взятки. К числу таких действий, например, относятся:

- получение подарков, даже стоимостью менее 3000 рублей;
- посещения ресторанов совместно с представителями организации, которая извлекла, извлекает или может извлечь выгоду из решений или действий (бездействия) работника.

Типовые ситуации конфликта интересов и порядок уведомления о возникновении личной заинтересованности

#### 1. Конфликт интересов, связанный с использованием служебной информации.

Описание ситуации: работник использует информацию, полученную в ходе исполнения служебных обязанностей и недоступную широкой общественности.

Меры предотвращения и урегулирования: служащему запрещается разглашать или использовать, сведения, отнесенные в соответствии с федеральным законом к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей. Указанный запрет распространяется, в том числе и на использование не конфиденциальной информации, которая лишь временно недоступна широкой общественности. В связи с этим работнику следует воздерживаться от использования в личных целях сведений, ставших ему известными в ходе исполнения служебных обязанностей, до тех пор, пока эти сведения не станут достоянием широкой общественности.

#### 2. Конфликт интересов, связанный с получением подарков и услуг.

Описание ситуации: служащий, его родственники или иные лица, с которыми служащий поддерживает отношения, основанные на нравственных обязательствах, получают подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, ссуды, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.д.) от физических лиц или организаций, в отношении которых служащий осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции государственного управления.

Меры предотвращения и урегулирования: служащему и его родственникам рекомендуется не принимать никаких подарков от организаций, в отношении которых служащий осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции государственного управления, вне зависимости от стоимости этих подарков и

поводов дарения. За исключением случаев дарения подарков в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, стоимость которых превышает три тысячи рублей. В данном случае указанные подарки, полученные служащими признаются соответственно федеральной собственностью Российской Федерации и передаются служащим по акту в орган, в котором указанное лицо замещает должность. Если подарок связан с исполнением должностных обязанностей и служащий не передал его по акту в орган, то в отношении служащего рекомендуется применить меры дисциплинарной ответственности.

### 3. Конфликт интересов, связанный с выполнением оплачиваемой работы.

Описание ситуации: служащий, его родственники или иные лица, с которыми служащий поддерживает отношения, основанные на нравственных обязательствах, выполняют или собираются выполнять оплачиваемую работу на условиях трудового или гражданско-правового договора в организации, в отношении которой служащий осуществляет отдельные функции государственного управления.

Меры предотвращения и урегулирования: служащему рекомендуется отказаться от предложений о выполнении оплачиваемой работы в организации, в отношении которой служащий осуществляет отдельные функции государственного управления. В случае если на момент начала выполнения отдельных функций государственного управления в отношении организации служащий уже выполнял или выполняет в ней оплачиваемую работу, следует уведомить о наличии личной заинтересованности непосредственного руководителя в письменной форме. При этом рекомендуется отказаться от выполнения такой оплачиваемой работы в данной организации. В случае если на момент начала выполнения отдельных функций государственного управления в отношении организации родственники служащего выполняют в ней оплачиваемую работу, следует также уведомить о наличии личной заинтересованности непосредственного руководителя в письменной форме. В случае, если служащий самостоятельно не предпринял мер по урегулированию конфликта интересов, представителю нанимателя рекомендуется отстранить служащего от выполнения отдельных функций

государственного управления в отношении организации, в которой служащий или его родственники выполняют оплачиваемую работу.

Приложение 3  
к приказу  
Администрации Главы Республики Карелия  
от 23 июня 2021 года № 129

**Сведения о реализации мер по противодействию коррупции в государственных учреждениях Республики Карелия,  
подведомственных органам исполнительной власти Республики Карелия**

Представляет Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Петрозаводского городского округа «Средняя общеобразовательная финно-угорская школа имени Элиаса Леннрота»			
(укажите наименование учреждения) за Полугодия 2022 и 2023г.г.			
Наименование позиции		I полугодие 2022 г.	I полугодие 2023г.
Принят ли в организации План (Программа) мероприятий по вопросам противодействия коррупции	1.1	Да	Да
Принят ли в организации Кодекс этики и служебного поведения работников(да/нет)	1.2	Да	да
Утверждено ли в организации Положение (Порядок) по уведомлению представителя нанимателя (работодателя) работниками о фактах обращений в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений; о ставшей известной работнику (служащему) информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками (служащими), контрагентами организации или иными лицами (далее - порядок уведомления о фактах обращений в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений)(да/нет)	1.3	Да	да
Принят ли в организации Порядок сообщения работниками о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее - Порядок сообщения о возникновении личной заинтересованности) (да/нет)	1.4	Да	да
Разработана ли Карта коррупционных рисков, возникающих при реализации функций органа исполнительной власти Республики Карелия, и мер по их минимизации (далее - Карта коррупционных рисков) (да/нет)	1.5	Да	да

Имеется ли сайт в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», на котором присутствуют подразделы, посвященные вопросам противодействия коррупции(да/нет)		2.1	Да	Да	
в которых размещены	План (Программа) мероприятий по вопросам противодействия коррупции	2.1.1	Да	да	
	Кодекс этики и служебного поведения работников	2.1.2	Да	да	
	Порядок уведомления о фактах обращений в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений	2.1.3	Да	да	
	Порядок сообщения о возникновении личной заинтересованности	2.1.4	Да	да	
	Карта коррупционных рисков	2.1.5	Да	да	
Определены ли руководителем лица, ответственные за реализацию мероприятий по противодействию коррупции(да/нет)		3.1	Да	да	
Количество должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений в организации	всего	3.2	1	1	
	из них с опытом свыше 3-х лет	3.2.1	1	1	
Количество актов реагирования, поступивших из органов прокуратуры, правоохранительных органов, органов государственного контроля (надзора) в адрес организации (приложить копии поступивших актов, а также докладов (служебных записок, информации и т.п.) о принятых мерах об устранении нарушений).	всего	4.1	0	0	
	из них	из органов прокуратуры	4.1.1	0	0
		из правоохранительных органов	4.1.2	0	0
		из иных государственных органов	4.1.3	0	0
Количество поступивших уведомлений о возникновении конфликта интересов		7.1	0	0	
Количество поступивших уведомлений о возможном возникновении конфликта интересов		7.2	0	0	
Количество работников (сотрудников), уведомивших о возникновении или возможном возникновении у них конфликта интересов		7.4	0	0	
из них предотвращение или урегулирование конфликта состоялось:	в изменение должностного или служебного положения	7.4.1	0	0	
	в том числе в отстранении от исполнения должностных (служебных) обязанностей	7.4.1.1	0	0	

		в отводе или самоотводе служащего	7.4.2	0	0	
		в отказе от выгоды	7.4.3	0	0	
		в иной форме предотвращения или урегулирования конфликта интересов	7.4.4	0	0	
Количество проверок, проведенных в отношении работников (сотрудников) организаций по вопросам несоблюдения требований действующего законодательства о противодействии коррупции			9.1	0	0	
Общее количество работников (сотрудников), в отношении которых установлены факты несоблюдения в организациях требований действующего законодательства о противодействии коррупции			9.2	0	0	
в том числе	ограничений и запретов		9.2.1	0	0	
	требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов		9.2.2	0	0	
Общее количество работников (сотрудников), привлеченных к дисциплинарной ответственности за нарушение в организациях требований действующего законодательства о противодействии коррупции			9.3	0	0	
в том числе	ограничений и запретов		9.3.1	0	0	
	из них	в том числе к взысканию в виде	замечания	9.3.1.1.1	0	0
			выговора	9.3.1.1.2	0	0
		уволено	9.3.1.2	0	0	
	требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов		9.3.2	0	0	
	из них	в том числе к взысканию в виде	замечания	9.3.2.1.1	0	0
			выговора	9.3.2.1.2	0	0
		уволено	9.3.2.2	0	0	
Были ли работники (сотрудники) привлечены к уголовной ответственности за преступления коррупционной направленности (да/нет)			10.1	Нет	нет	
Количество работников (сотрудников) организаций, привлеченных к уголовной ответственности за преступления коррупционной направленности			10.2	0	0	
Была ли организация привлечена к административной ответственности по ст. 19.28 КоАП РФ			10.3.1	нет	Нет	
Была ли организация привлечена к административной ответственности по ст. 19.29 КоАП РФ			10.3.2	Нет	нет	

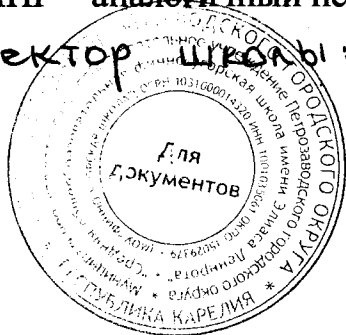


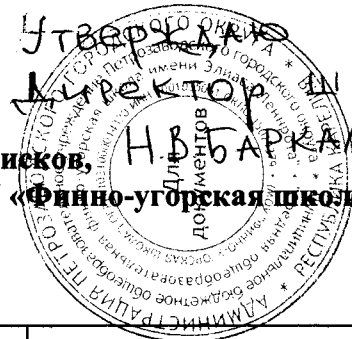
Количество уведомлений представителя нанимателя (работодателя) работниками о фактах обращений в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений; о ставшей известной работнику (служащему) информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками (служащими), контрагентами организации или иными лицами, а также число рассмотренных уведомлений из указанного количества	всего	11.1	0	0
	из них рассмотрено	11.1.1	0	0
Количество обращений граждан, юридических лиц о коррупционных правонарушениях, поступивших в адрес организации	всего	12.1	0	0
	из них рассмотрено	12.1.1	0	0
Количество работников, привлеченных к дисциплинарной ответственности по результатам рассмотрения обращений	всего	12.2	0	0
	из них уволено	12.2.1	0	0
Создана ли комиссия, уполномоченная рассматривать вопросы реализации положений законодательства о противодействии коррупции, в том числе локальных актов (далее - комиссии) (да/нет)		13.1	Да	да
Количество проведенных заседаний комиссий		13.2	0	0
Количество работников, в отношении которых комиссиями рассмотрены материалы		13.3	0	0
в том числе касающиеся несоблюдения требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов		13.3.1	0	0
Количество выявленных комиссией нарушений		13.4	0	0
в том числе касающихся требований	к служебному поведению	13.4.1	0	0
	об урегулировании конфликта интересов	13.4.2	0	0
Количество работников (сотрудников), привлеченных к дисциплинарной ответственности по результатам заседаний комиссии		13.5	0	0
в том числе за нарушений требований	к служебному поведению	13.5.1	0	0
	об урегулировании конфликта интересов	13.5.2	0	0
Количество работников (сотрудников), привлеченных к юридической ответственности за совершение коррупционных правонарушений		14.1	0	0
из них привлечено	к дисциплинарной ответственности	14.1.1	0	0
	к административной ответственности	14.1.2	0	0
	к уголовной ответственности	14.1.3	0	0

Количество работников (сотрудников), уволенных за совершение коррупционных проступков, правонарушений, несоблюдение требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов		15.1	0	0	
в том числе	в связи с утратой доверия	15.1.1	0	0	
	из них по следующим основаниям	непринятие мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является	15.1.1.1	0	0
		по иным основаниям, предусмотренным законодательством РФ	15.1.1.2	0	0
Общее работников (сотрудников), прошедших обучение по антикоррупционной тематике		16.1	0	0	
из них количество работников, в функциональные обязанности которых входит участие в противодействии коррупции		16.1.1	0	0	
Количество проведенных мероприятий правовой и антикоррупционной направленности		17.1	0	0	
из них:	самостоятельно проведенные мероприятия	17.1.1	0	0	
	мероприятия, в которых принято участие	17.1.2	0	0	

<\*>АППГ – аналогичный период прошлого года

Директор школы: Баркалова - Н.В. БАРКАЛОВА





КАРТА коррупционных рисков,  
возможных при осуществлении закупок МОУ «Финно-угорская школа»

Коррупционно-опасная функция	Критическая точка	Краткое описание возможной коррупционной схемы	Наименование должностей служащих (работников), которые могут участвовать в реализации коррупционной схемы	Меры по минимизации рисков в критической точке
Закупочная деятельность для нужд организации	Выбор предмета закупки	Закупка товаров, работ, услуг, не соответствующих потребностям организации либо искусственное завышение/занижение потребностей	Сотрудники, формирующие заявки на закупку товаров при планировании бюджетного процесса	1. Подготовка служебных записок с обоснованием необходимости закупки товара, работы, услуги. 2. Включение в локальные акты положений, предусматривающих возможность привлечения к дисциплинарной ответственности лиц, виновных в некачественном планировании потребности.
	Подготовка к закупке	Умышленное, неправомерное включение в документацию о закупках условий, ограничивающих конкуренцию	Сотрудники, ответственные за подготовку требований к товарам, работам, услугам	Осуществление закупок товаров, работ, услуг в строгом соответствии с требованиями Федерального закона от 18.07.2011г. №223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц»
	Оценка заявок и выбор поставщика (исполнителя, подрядчика)	Завышение стоимости закупаемых товаров, работ, услуг	Сотрудники, ответственные за выбор поставщика в соответствии с потребностью в закупке	Подготовка письменного обоснования сделанного выбора при определении поставщика
	Выбор способа размещения заказа	Искусственное дробление закупки на несколько отдельных с целью упрощения способа закупки	Сотрудники, ответственные за осуществление закупок	1. Запрет на дробление закупок на одноименные товары, работы, услуги. 2. Мониторинг закупок на предмет выявления идентичных (в пределах одного финансового года).

Отв. лицо:

С.Н. Дружинин

## Приложение 1 к годовому плану

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД  
ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ В МОУ «Финно-угорская школа» г.Петрозаводск**

№	МЕРОПРИЯТИЯ	СРОК ВЫПОЛНЕНИЯ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ
<b>ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ</b>			
1	<p>Издание приказов по школе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Об организации работы по противодействию коррупции в школе.</li> <li>* О соблюдении антикоррупционного законодательства РФ в сфере образования в ОУ</li> <li>* Об утверждении плана мероприятий на 2022-2023 уч. год по противодействию коррупции в ОУ.</li> </ul>	Август - сентябрь	Директор
2	Совещание при директоре на тему «Пропаганда антикоррупционных поведенческих моделей в школе»	Сентябрь	Директор
3	Собрание трудового коллектива с повесткой дня «Меры по исполнению действующего антикоррупционного законодательства и социальная ответственность»	Сентябрь	Директор
4	Общешкольное родительское собрание с повесткой дня «Формирование антикоррупционного мировоззрения обучающихся»	Сентябрь	Директор
5	Совещание классных руководителей на тему «Организация проведения внеклассных и внешкольных мероприятий во внеурочное время по вопросам предупреждения коррупции»	Сентябрь	Администрация
6	Заседание МО классных руководителей на тему «Деятельность классного руководителя по формированию антикоррупционного мировоззрения обучающегося»	Ноябрь	Зам.директора по УВР
7	<p>Совещания при директоре:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*о ходе реализации деятельности школы по противодействию коррупционным правонарушениям;</li> <li>*итоги реализации комплексного плана мероприятий по противодействию бытовой коррупции.</li> </ul>	В течение года	Директор
<b>Меры по нормативному обеспечению противодействия коррупции</b>			
1	Анализ нормативно-правовых актов, распорядительных документов и их проектов в целях выявления в них положений, способствующих созданию условий для проявления коррупции, устранения выявленных коррупционных факторов.	В течение года	Директор

2	Экспертиза действующих нормативно-правовых актов, подлежащих проверке на наличие положений, способствующих появлению коррупции	Август-сентябрь	Зам.директора по УВР
3	Создание банка данных по действующему законодательству для организации работы по предупреждению коррупционных проявлений	Сентябрь	Зам.директора по УВР
4	Экспертиза должностных инструкций педагогических работников, исполнение которых в наибольшей мере чревато риском коррупционных проявлений	Октябрь	Директор
<b>Доступность информации в системе образования</b>			
1	Размещение на сайте школы нормативно-правовых локальных актов: *образовательная программа школы; *рабочие программы учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей); *годовой календарный учебный график; *порядок и процедура приема обучающихся в школу; *информация о праве граждан на получение бесплатного образования; *информация об изменениях в действующем законодательстве в сфере образования; *публичный отчет директора школы об образовательной и финансовой деятельности; *отчет о целевом расходовании бюджетных средств, выделенных на капитальный ремонт, а также приобретение оборудования, мебели, инвентаря для нужд школы; *каталог тематических интернет-ресурсов по антикоррупционной деятельности.	В течение года	Администрация
2	Размещение на информационном стенде «Коррупция – барьер развитию общества»: *лицензии, свидетельства об аккредитации, устава и т.д.; *нормативных актов о режиме работы школы; *порядка проведения государственной (итоговой) аттестации обучающихся, других локальных актов и положений, обеспечивающих прозрачность нормативной базы; *списка родителей (законных представителей), которые внесли вклад в фонд школы (без указания суммы).	Сентябрь	Администрация
3	Анкетирование обучающихся 9-11 классов по вопросам бытовой коррупции в сфере образования	Декабрь	Администрация
4	Анкетирование обучающихся 9-11 классов и их родителей (законных представителей) «О доверии граждан к современной власти»	Декабрь	Администрация
5	Социологическое исследование среди родителей (законных представителей) и обучающихся, посвященное отношению к коррупции «Уровень удовлетворенности потребителей доступных услуг и качества общего образования»	Март	Администрация
6	Мониторинг эффективности антикоррупционных мероприятий в школе	Февраль	Администрация

7	Тестирование обучающихся 10 классов «Экономическая свобода и социальная ответственность»	Апрель	Социальный педагог
<b>Меры по совершенствованию управления в целях предупреждения коррупции</b>			
1	Экспертиза жалоб, заявлений и обращений граждан о злоупотреблениях служебным положением, фактах вымогательства, взяток	В течение учебного года	Директор
2	Отчет директора школы перед педагогическим коллективом и родительской общественностью о результатах антикоррупционной деятельности ОУ	Октябрь	Директор
3	Формирование пакета документов по действующему законодательству, необходимого для проведения работы по предупреждению коррупционных правонарушений	Август	Директор
4	Мониторинг и выявление коррупционных рисков, в т.ч. причин и условий коррупции и деятельности по размещению государственных заказов, устранение выявленных коррупционных рисков	1 раз в полугодие	Директор
5	Заключение соглашения об обмене информацией о факте коррупции между ОУ и правоохранительными органами	Сентябрь	Директор
6	Заключение соглашения о сотрудничестве с подразделениями правоохранительных органов, занимающимися вопросами противодействия коррупции	Сентябрь	Директор
7	Создание единой системы муниципальной оценки качества образования с использованием процедур: *организация и проведение государственной (итоговой) аттестации в форме ЕГЭ для 11 классов и в новой форме для 9 классов; *аттестация педагогических и руководящих кадров; *независимая экспертиза оценки качества образования; *мониторинговые исследования в сфере образования; *статистические наблюдения; *самоанализ деятельности ОУ; *экспертиза инноваций, проектов образовательных и учебных программ, инновационного опыта педагогов; *создание единой системы критериев оценки качества образования (результаты, процессы, условия)	Сентябрь	Администрация
8	Совершенствование контроля организации и проведения ЕГЭ: *организация информирования участников ЕГЭ и их родителей (законных представителей); *определение ответственности должностных лиц, привлекаемых к подготовке и	В течение года	Администрация

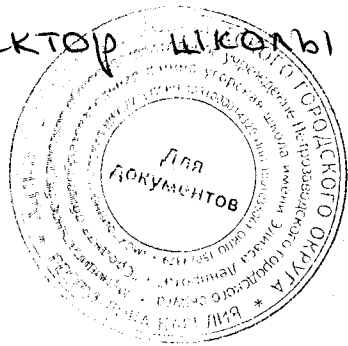
	проведению ЕГЭ, за неисполнение обязанностей и злоупотребление служебным положением; *обеспечение ознакомления участников ЕГЭ с полученными ими результатами;		
9	Организация систематического контроля получения, учета, хранения, заполнения и порядка выдачи документов государственного образца об основном и среднем (полном) общем образовании. Определение ответственности должностных лиц	В течение года	Администрация
<b>Антикоррупционное образование</b>			
1	Разработка образовательно-просветительской программы для обучающихся по вопросам предупреждения коррупции	Сентябрь	Зам.директора
2	Формирование банка данных методических разработок уроков, внеклассных мероприятий по антикоррупционной тематике	Октябрь	Зам.директора
3	Разработка программы просвещения родителей (законных представителей) по вопросам антикоррупционного воспитания	Сентябрь	Зам.директора
4	Включение вопросов по антикоррупционному воспитанию в тематику семинаров МО классных руководителей: *коррупция как социально-правовая проблема современной России; *коррупция и противодействие ей в сфере образовательной деятельности; *формирование антикоррупционной нравственно-правовой культуры; * проблемы и перспективы антикоррупционного образования.	В течение года	Зам.директора
5	Подготовка памятки для участников образовательного процесса «Как противостоять коррупции»	Ноябрь	Зам.директора по УВР
6	Подготовка перечня тем по истории и обществознанию по антикоррупционной тематике для учащихся 9-11 классов	сентябрь	Зам.директора по УВР Учитель обществознания
<b>Организация и проведение месячника правовых знаний с целью повышения уровня правосознания и правовой культуры:</b>			

<p>1. Единый день правовых знаний «Что я знаю о своих правах?»</p> <p>2. Конкурс творческих работ:  *Как бороться со взятками?  *Легко ли быть честным?  *Если бы я стал депутатом (президентом)  *Будущее моей страны – в моих руках.</p> <p>3. Конкурс антикоррупционных плакатов «Нет коррупции!»</p> <p>4. Диспуты:  *Много денег не бывает;  * Справедливо или несправедливо.</p> <p>5. Круглые столы:  *Методы борьбы с коррупцией и их эффективность;  *Коррупция – угроза для демократического государства.</p> <p>6. Классные часы, посвященные международному Дню антикоррупции:  *Не в службу, а в дружбу;  *Деньги свои и чужие;  *Своего спасибо не жалеи, а чужого не жди;  *Хорошо тому делать добро, кто его помнит;  *Можно ли противодействовать коррупции?  *Быть честным;  *Отношение к деньгам как к проверке нравственной стойкости человека;  *На страже порядка;  *По законам справедливости;  *Мое отношение к коррупции;  *Коррупция как способ борьбы за власть;  * Коррупция как симптом общественной государственной дисфункции;  *Российское законодательство о коррупции.</p>		Декабрь	Зам.директора по УВР Учителя по обществознанию Классные руководители
7	Книжные выставки: *Права человека *Наши права – наши обязанности *Право на образование *Подросток и закон *Закон в твоей жизни	В течение года	Библиотекарь



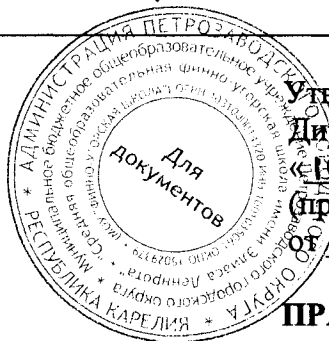
8	Правовой всеобуч «Час правовых знаний для родителей»: *Правовая ответственность несовершеннолетних *Конфликтные ситуации и выход из них *Защита законных интересов несовершеннолетних от угроз, связанных с коррупцией.	В течение года	Администрация
---	--	----------------	---------------

Директор школы *Баркалова* Н.В. БАРКАЛОВА



Приложение 13

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ФИННО-УГОРСКАЯ ШКОЛА ИМЕНИ  
ЭЛИАСА ЛЕННРОТА»  
(МОУ «Финно-угорская школа»)**



Утверждаю  
Директор школы *Бажин*  
«10» октября 20 20 г.  
(приказ № 101/1-ОД  
от 10.10 20 20 г.)

## ПРАВИЛА

### внутреннего трудового распорядка для работников МОУ «Финно-угорская школа»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка МОУ «Финно-угорская школа» (далее – Правила) разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», уставом МОУ «Финно – угорская школа», иными локальными актами и нормативными документами.

1.2. Правила устанавливают порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности работодателя – МОУ «Финно-угорская школа» (далее – образовательная организация) и работников, режим рабочего времени и времени отдыха, порядок поощрения работников, ответственность работодателя и ответственность работника, включая меры дисциплинарного взыскания, применяемые к работнику, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

#### 2. Порядок приема работников

2.1. Работники образовательной организации реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора. Сторонами трудового договора являются работник и образовательная организация как юридическое лицо – работодатель, представленный директором образовательной организации.

2.2. Лица, поступающие на работу в образовательную организацию, проходят обязательный предварительный медицинский осмотр в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

В соответствии с законодательством РФ отдельные лица, поступающие на работу в образовательную организацию, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование на основании выданного работодателем направления. Прохождение освидетельствования работником не требуется в случае, если работник поступает на работу по виду деятельности, по которому ранее проходил освидетельствование (не позднее двух лет) и по состоянию психического здоровья был пригоден к выполнению указанного вида деятельности. Работники направляются на обязательное психиатрическое освидетельствование на основании заключений, выданных по результатам обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами: один экземпляр передается работнику, другой – хранится в образовательной организации.

2.4. Трудовой договор может заключаться:

а) на неопределенный срок;

б) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.5. Трудовой договор в соответствии со статьями 331 и 351.1 ТК РФ не заключается с кандидатами, которые лишены права на занятие педагогической деятельностью, трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних.

Трудовой договор с правом на занятие педагогической деятельностью не заключается с иностранными агентами.

2.6. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не более трех месяцев, а для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера – не более шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

а) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

б) лиц, не достигших возраста 18 лет;

в) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

г) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

д) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

е) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

ж) иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (совместитель предъявляет сведения о трудовой деятельности, если отказался от ведения трудовой книжки в бумажной форме по основному месту работы). Если лицо, поступающее на работу, отказалось от ведения бумажной трудовой книжки, предъявило только форму СТД-Р, сведений в которой недостаточно для того, чтобы сделать вывод о его квалификации и опыте или посчитать страховой стаж для начисления пособий, образовательная организация вправе запросить у него бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию и вернуть книжку лицу, или форму СТД-СФР;
- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям за преступления, которые указаны в статье 331 Трудового кодекса РФ.

В отдельных случаях с учетом специфики работы, если это предусмотрено Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.8. При заключении трудового договора лицо, обучающиеся по образовательным программам высшего образования, предъявляет:

- документы, указанные в п. 2.7 Правил, за исключением документов об образовании и о квалификации;
- характеристику обучающегося, выданную образовательной организацией, в которой он обучается;

- справку о периоде обучения, по самостоятельно установленному образовательной организацией высшего образования образцу. Справка должна подтверждать, что обучающийся успешно прошел промежуточную аттестацию не менее чем за два года по направлениям, соответствующим дополнительным общеобразовательным программам или за три года по направлению «Образование и педагогические науки». В том числе справка должна содержать перечень освоенных учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей, практики и общего количества часов, предусмотренных программами учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей.

2.9. При заключении трудового договора иностранные граждане и лица без гражданства, предъявляют:

- документы, указанные в п. 2.7 Правил;
- разрешение на работу или патент;
- разрешение на временное проживание в РФ или вид на жительство;
- полис или договор добровольного медицинского страхования.

Предъявление документов производится в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными актами.

2.10. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.11. При приеме работника на работу работодатель обязан под подпись:

- ознакомить работника с уставом образовательной организации и коллективным договором;
  - ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
  - проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей.
- Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

2.12. В соответствии с трудовым договором о приеме на работу работодатель обязан в течение пяти дней сделать запись в трудовой книжке работника, если он не отказался от ведения трудовой книжки. У работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. Если работник отказался от ведения трудовой книжки, образовательная организация предоставляет сведения о трудовой деятельности работника в Фонд пенсионного и социального страхования РФ, в соответствии с порядком, определенным законодательством РФ.

2.13. На каждого работника образовательной организации ведется личное дело. Личное дело работника хранится у работодателя.

Документы в личных делах располагаются в следующем порядке:

- внутренняя опись документов;
- лист с отметками об ознакомлении работника с личным делом;
- лист с отметками о результатах ежегодной проверки состояния личного дела;
- личный листок по учету кадров и дополнение к нему;
- автобиография;
- заявление о приеме на работу;
- должностная инструкция;
- характеристики и рекомендательные письма;
- трудовой договор и дополнительные соглашения к нему;
- договор о полной материальной ответственности (если работник – материально ответственное лицо);
- копии приказов по личному составу, которые касаются работника;
- аттестационные листы;
- отзывы должностных лиц о работнике;
- лист-заверитель (составляют при сдаче личного дела в архив);
- результаты предварительного и обязательных периодических медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований (при наличии);
- согласия на обработку персональных данных.

В личное дело не включаются копии приказов о наложении взысканий, справки о состоянии здоровья и с места жительства, заявления об отпусках, копии приказов об отпусках и другие документы второстепенного значения.

### **3. Порядок перевода работников**

3.1. Перевод работника на другую работу допускается по соглашению между работником и работодателем. Соглашение о переводе на другую работу заключается в письменной форме.

3.2. Перевод работника на другую работу без его согласия допускается в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (далее – чрезвычайные обстоятельства).

Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения чрезвычайных обстоятельств и их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях 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. Если этот перевод осуществляется на работу, требующую более низкой квалификации, то он допускается только с письменного согласия работника.

3.3. При переводе работника в установленном порядке на другую работу работодатель обязан под подпись:

- ознакомить работника с уставом образовательной организации и коллективным договором;
- ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

3.4. Перевод работников оформляется приказом работодателя.

#### **4. Порядок увольнения работников**

4.1. Прекращение трудового договора производится в порядке и по основаниям, предусмотренных главой 13 Трудового кодекса РФ, иными федеральными законами.

4.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С ним работник должен быть ознакомлен под подпись. Если работник отказывается от ознакомления или приказ невозможно довести до его сведения, на приказе делается соответствующая запись.

4.3. Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения работодатель выдает работнику его трудовую книжку с внесенной в нее и заверенной печатью образовательной организации записью об увольнении, если работник не отказался от ведения трудовой книжки, или сведения о трудовой деятельности, а также производит с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в бумажную трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

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 трудовой функции. Для этого работник оформляет обходной лист, форма которого устанавливается руководителем образовательной организации.

Отказ работника частично или полностью оформить обходной лист не является препятствием для увольнения этого работника. Но в случае недостачи работодатель вправе привлечь уволенного работника к ответственности в установленном законом порядке.

#### **5. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников**

5.1. Образовательная организация ведет в электронном виде и предоставляет в Фонд пенсионного и социального страхования РФ сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

5.2. Директор назначает приказом работника образовательной организации, который отвечает за ведение и предоставление в Фонд пенсионного и социального страхования РФ сведений о трудовой деятельности работников. Назначенный работник должен быть ознакомлен с приказом под подпись.

5.3. Образовательная организация обязана предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанным в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении — в день прекращения трудового договора.

5.4. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя [kadru\\_mbou\\_1@mail.ru](mailto:kadru_mbou_1@mail.ru). При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

- наименование работодателя;
- должностное лицо, на имя которого направлено заявление (директор образовательной организации);
- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;
- адрес электронной почты работника;
- собственноручная подпись работника;
- дата написания заявления.

5.5. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель направляет работнику их по почте заказным письмом на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

## **6. Основные права и обязанности работников**

6.1. Работник образовательной организации имеет права и обязанности, предусмотренные трудовым договором, а также все иные права и обязанности,



предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, которые предусмотрены для соответствующей категории работников.

6.2. Работник имеет право на:

6.2.1. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

6.2.2. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

6.2.3. своевременную и в полном размере выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором и настоящими Правилами;

6.2.4. отдых, обеспечиваемый установлением предусмотренной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

6.2.5. полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

6.2.6. подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

6.2.7. объединение, включая право на создание профсоюзов и участие в них;

6.2.8. участие в управлении образовательной организацией в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;

6.2.9. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

6.2.10. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

6.2.11. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

6.2.12. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

6.2.13. обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных федеральными законами;

6.2.14. предоставление предусмотренных Трудовым кодексом РФ гарантий при прохождении диспансеризации.

6.3. Работник обязан:

6.3.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

6.3.2. соблюдать настоящие Правила, трудовую дисциплину;

6.3.3. выполнять установленные нормы труда;

6.3.4. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

6.3.5. 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;

6.3.6. 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);

6.3.7. по направлению работодателя проходить периодические и внеочередные (в соответствии с медицинскими рекомендациями) медицинские осмотры;

6.3.8. по направлению работодателя и с учетом заключений, выданных по результатам обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, проходить обязательное психиатрическое освидетельствование;

6.3.9. при наличии доступа к электронной корпоративной почте проверять ее с периодичностью один раз в два часа в течение рабочего дня и оперативно отвечать на письма руководства образовательной организации и структурного подразделения, в котором работает работник; не передавать никому пароль от электронной корпоративной почты и компьютера, закрепленного за работником.

6.4. Педагогические работники образовательной организации пользуются следующими академическими правами и свободами:

6.4.1. свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

6.4.2. свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

6.4.3. право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

6.4.4. право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

6.4.5. право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

6.4.6. право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

6.4.7. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными актами образовательной организации, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в образовательной организации;

6.4.8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами образовательной организации в порядке, установленном законодательством РФ или локальными нормативными актами;

6.4.9. право на участие в управлении образовательной организации, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом образовательной организации;

6.4.10. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

6.4.11. право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством РФ;

6.4.12. право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

6.4.13. право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

6.5. Педагогические работники образовательной организации имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

6.5.1. право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

6.5.2. право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

6.5.3. право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ;

6.5.4. право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральными нормативными правовыми актами;

6.5.5. право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ;

6.5.6. право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

6.5.7. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.6. Педагогические работники образовательной организации обязаны:

6.6.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

6.6.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

6.6.3. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

6.6.4. развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

6.6.5. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

6.6.6. учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

6.6.7. систематически повышать свой профессиональный уровень;

6.6.8. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

6.6.9. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями;

6.6.10. проходить в установленном законодательством РФ порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

6.6.11. соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном подразделении образовательной организации, настоящие Правила;

6.6.12. при осуществлении академических прав и свобод соблюдать права и свободы других участников образовательных отношений, требования законодательства РФ, нормы профессиональной этики педагогических работников, закрепленные в локальных актах образовательной организации;

6.6.13. использовать личные мобильные устройства на территории образовательной организации только в беззвучном режиме с отключенной вибрацией.

6.7. Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления на имя директора образовательной организации, согласованного с непосредственным руководителем или лицом, временно исполняющим его обязанности. Согласованное заявление подают в отдел кадров.

6.7.1. Если директор образовательной организации не согласится с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работнику предлагают выбрать другую дату.

6.7.2. Результаты рассмотрения заявления директор образовательной организации, лицо, его заменяющее, оформляют в виде резолюции на заявлении.

6.7.3. Работник должен представить в отдел кадров справку из медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы не позднее трех рабочих дней со дня прохождения диспансеризации.

6.8. Конкретные трудовые обязанности работников образовательной организации определяются трудовым договором и должностной инструкцией, соответствующими локальными актами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

## **7. Основные права и обязанности работодателя**

7.1. Работодатель имеет право:

7.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

7.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- 7.1.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 7.1.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу образовательной организации и других работников, соблюдения настоящих Правил, иных локальных актов образовательной организации, требований охраны труда;
- 7.1.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- 7.1.6. реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- 7.1.7. проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование);
- 7.1.8. разрабатывать и принимать локальные акты;
- 7.1.9. устанавливать штатное расписание образовательной организации;
- 7.1.10. распределять должностные обязанности между работниками образовательной организации;
- 7.1.11. использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;
- 7.1.12. иные права, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.
- 7.2. Работодатель обязан:
- 7.2.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 7.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 7.2.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 7.2.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 7.2.5. обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;

7.2.6. своевременно и в полном размере выплачивать причитающуюся работникам заработную плату дважды в месяц – 10 и 25 числа каждого месяца в соответствии с Трудовым кодексом РФ, трудовыми договорами и настоящими Правилами;

7.2.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

7.2.8. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

7.2.9. знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

7.2.10. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

7.2.11. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

7.2.12. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

7.2.13. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

7.2.14. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

7.2.15. 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 РФ;

7.2.16. 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;

7.2.17. создавать условия и организовывать дополнительное профессиональное образование работников;

7.2.18. создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников образовательной организации.

## **8. Режим работы**

8.1. Режим работы образовательной организации определяется приказами директора образовательной организации и локальными нормативными актами образовательной организации .

В образовательной организации устанавливается пятидневная рабочая неделя для педагогического состава дошкольного отделения и начальной школы и шестидневная рабочая неделя для педагогического состава основной и средней школы.

Рабочее время педагогических работников образовательной организации определяется графиками работы, учебным расписанием, графиком дежурств и обязанностями, предусмотренными их трудовыми договорами и дополнительными соглашениями к ним.

Дошкольное отделение работает с 7:00 до 19:00 при 12-часовом пребывании детей.

Школьное отделение работает с 8:00 до 20:00.

График работы школьной библиотеки определяется распоряжением директора ЦО.

Для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала устанавливается пяти- или шестидневная рабочая неделя в соответствии с графиками работы. Графики работы утверждаются директором образовательной организации с учетом мнения профсоюзного органа и предусматривают время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания. Графики объявляются работникам под подпись и вывешиваются на сайте образовательной организации и на информационном стенде.

8.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников образовательной организации устанавливается настоящими Правилами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором с учетом:

а) режима деятельности ЦО, связанного с пребыванием обучающихся в течение определенного времени, сезона, сменностью учебных, тренировочных занятий и другими особенностями работы ЦО;

б) положений федеральных нормативных правовых актов;

в) объема фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников;



г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей;

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками образовательной организации дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

8.3. Режим работы директора образовательной организации определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

8.4. Инженерно-техническим, административно-хозяйственным, производственным, учебно-вспомогательным и иным (непедагогическим) работникам образовательной организации, осуществляющим вспомогательные функции, устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, за исключением случаев, установленных трудовым законодательством.

8.5. Продолжительность рабочего времени для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. График утверждается директором образовательной организации .

8.6. Педагогическим работникам образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.7. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

8.8. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогического работника образовательной организации определяется в зависимости от его должности или специальности с учетом особенностей, установленных федеральными нормативными правовыми актами.

8.9. Норма часов для педагогических работников, ведущих учебную и преподавательскую работу, определяется в порядке, установленном федеральными нормативными правовыми актами.

8.10. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах. Для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, нормы часов устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

- 8.11. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, включает проводимые учебные (тренировочные) занятия, независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между занятиями, установленные для обучающихся.
- 8.12. Учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.
- 8.13. Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательной организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.
- 8.14. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.
- 8.15. При определении учебной нагрузки педагогических работников в образовательной организации ее объем устанавливается по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.
- 8.16. Объем учебной нагрузки педагогических работников образовательной организации, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным актом образовательной организации.
- 8.17. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в его трудовом договоре.
- 8.18. Объем учебной нагрузки педагогических работников образовательной организации, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе образовательной организации, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).
- 8.19. Объем учебной нагрузки педагогических работников образовательной организации, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе образовательной организации на следующий учебный год (тренировочный период, спортивный сезон), за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).
- 8.20. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, образовательная организация

уведомляет педагогических работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

8.21. Учебная нагрузка педагогических работников определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения образовательной организации.

Локальные нормативные акты образовательной организации по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения профсоюза образовательной организации.

8.22. В случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами, педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной работы, установленной за ставку заработной платы, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

8.23. При возложении на педагогических работников образовательной организации, для которых образовательная организация является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательную организацию, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку педагогических работников.

8.24. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогических работников, оплачивается дополнительно.

8.25. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

8.26. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования, старшими педагогами дополнительного образования, тренерами-преподавателями, старшими тренерами-преподавателями образовательной организации характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной (тренировочной) нагрузки.

8.27. К другой части педагогической работы работников образовательной организации, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности.

8.28. Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

- самостоятельно педагогическим работником образовательной организации – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;
- в порядке, устанавливаемом настоящими Правилами, – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;
- настоящими Правилами – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;
- планами и графиками образовательной организации, утверждаемыми локальными актами образовательной организации в порядке, установленном трудовым законодательством, – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;
- графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными актами образовательной организации, коллективным договором, – выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в образовательной организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);
- трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) – выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);
- локальными актами образовательной организации – периодические кратковременные дежурства в образовательной организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов

между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

8.29. При составлении графика дежурств работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий учитываются сменность работы в образовательной организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы – с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники образовательной организации, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

8.30. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует образовательная организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в образовательной организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в образовательной организации не требуется.

8.31. При наличии возможности образовательной организации составляет расписание занятий, планы и графики работ таким образом, чтобы работники, ведущие преподавательскую работу, имели свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

8.32. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом санитарно-эпидемиологических правил и гигиенических нормативов, предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре–октябре – по три урока в день по 35 минут каждый, в ноябре–декабре – по четыре урока по 35 минут каждый; январь–май – по четыре урока по 40 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

8.33. Образовательная организация при составлении графиков работы педагогических и иных работников исключает перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с отдыхом и приемом пищи педагогических работников, за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами.

8.34. При составлении расписаний занятий образовательная организация исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и между занятиями не образовывались длительные перерывы, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

8.35. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

8.36. Рабочий день учителя начинается за 10 минут до начала его уроков. Урок начинается со вторым сигналом (звонком) о его начале, а прекращается с сигналом (звонком), извещающим о его окончании. Учитель не имеет права оставлять учащихся без надзора в период учебных занятий, в перерывах между занятиями, во время выездных мероприятий и в случаях, установленных приказом директора образовательной организации.

8.37. Вход в класс (группу) после начала урока (занятия) разрешается только директору образовательной организации и его заместителям в целях контроля.

8.38. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

8.39. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся образовательной организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством РФ.

8.40. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения другой педагогической работы.

8.41. Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

8.42. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

8.43. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

8.44. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством РФ.

8.45. Режим рабочего времени всех работников образовательной организации в каникулярное время регулируется локальными актами образовательной организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

8.46. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательной организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательной организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников образовательной организации и регулируются в порядке, который установлен для каникулярного времени.

## **9. Дистанционная (удаленная) работа**

9.1. Работники могут переводиться на дистанционную (удаленную) работу по соглашению сторон, а в исключительных случаях – на основании приказа директора образовательной организации. К исключительным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия, эпизоотия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье работников.

9.2. Взаимодействие между работниками и работодателем в период дистанционной (удаленной) работы осуществляется по телефону, электронной почте, в мессенджерах – Skype и WhatsApp, через официальный сайт образовательной организации.

9.3. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников, порядок их вызова на стационарное место работы, а также порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска определяется коллективным договором, трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору.

9.4. Работодатель должен обеспечить дистанционных работников оборудованием, программами, средствами защиты информации и другими средствами, которые нужны для выполнения работы.

Работник вправе с согласия или ведома директора использовать свои или арендованные средства. В этом случае работодатель должен компенсировать затраты на оборудование и возместить расходы на электроэнергию.

9.5. Выполнение работниками трудовых функций дистанционно не является основанием для снижения им заработной платы.

## **10. Порядок временного обмена электронными документами**

10.1. Работники и работодатель вправе обмениваться документами, в том числе документами, связанными с работой, в электронной форме, независимо от введения электронного документооборота и участия в нем, в исключительных случаях.

10.2. Исключительными случаями, указанными в пункте 10.1 Правил, считаются катастрофы природного или техногенного характера, производственные аварии, несчастные случаи на производстве, пожары, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и другие исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

10.3. Обмен документами может производиться в форме электронного документа или электронного образа документа – документа на бумажном носителе, преобразованного в электронную форму путем сканирования или фотографирования с сохранением его реквизитов, – с последующим представлением соответствующих документов на бумажном носителе.

## 11. Время отдыха

11.1. Работникам образовательной организации устанавливаются следующие виды времени отдыха:

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

11.2. Работникам образовательной организации устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час. Иная продолжительность может быть установлена по соглашению сторон трудового договора и закреплена в трудовом договоре.

11.2.1. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время работников не включается.

11.2.2. Перерыв для отдыха и питания не устанавливается работникам, продолжительность ежедневной работы которых не превышает 4 часа в день.

11.2.3. Если работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Таким работникам обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

11.3. Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).



11.3.1. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

11.3.2. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

11.3.3. Общим выходным днем является воскресенье.

11.3.4. Для работников, работающих по пятидневной рабочей неделе, вторым выходным днем устанавливается суббота.

11.3.5. Для работников с иным режимом работы порядок предоставления времени отдыха определяется локальным актом образовательной организации или трудовым договором.

11.3.6. Работнику, являющемуся одним из родителей (опекуном, попечителем) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с руководителем образовательной организации.

Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством.

11.4. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

11.5. Порядок предоставления времени отдыха при совпадении нерабочего праздничного дня и выходного дня, а также иные вопросы регулирования предоставления нерабочих праздничных дней устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

11.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

11.6.1. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Работникам, признанным в установленном законодательством РФ порядке инвалидами, предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ.

11.6.2. Ежегодные отпуска предоставления в порядке и на условиях, установленных Правительством РФ.

11.6.3. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск может предоставляться иным (непедагогическим) работникам в случаях и порядке, который предусмотрен нормативным правовым актом Правительства РФ.

11.7. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

11.7.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4-й степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

11.7.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Продолжительность отпуска работников с ненормированным рабочим днем составляет три календарных дня.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется следующим работникам образовательной организации:

- заместителю директора образовательной организации по безопасности;
- специалисту по кадрам.

11.8. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

11.9. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

11.10. Стаж работы для предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

11.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором образовательной организации с учетом мнения профсоюза образовательной организации.

11.12. Директор образовательной организации утверждает график отпусков не позднее чем за две недели до наступления следующего календарного года.

11.13. О времени начала отпуска образовательная организация извещает работника под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

11.14. 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:

- работникам до 18 лет;
- родителям, опекунам, попечителям ребенка-инвалида до 18 лет;
- усыновителям ребенка в возрасте до трех месяцев;
- женщинам до и после отпуска по беременности и родам, а также после отпуска по уходу за ребенком;
- мужьям во время отпуска жены по беременности и родам;
- работникам, у которых трое и более детей до 18 лет, если младшему нет 14 лет;
- инвалидам войны, ветеранам боевых действий, блокадникам, работникам тыла;
- чернобыльцам;
- женам военнослужащих;
- работникам, призванным на военную службу по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ – в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора;
- другим лицам в соответствии с законодательством РФ.

11.15. Образовательная организация продлевает или переносит ежегодный оплачиваемый отпуск с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

11.16. По соглашению между работником и образовательной организацией ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

11.17. Образовательная организация может отозвать работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованную в связи с этим часть отпуска образовательная организация предоставляет по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяет к отпуску за следующий рабочий год.

11.18. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

11.19. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ).

11.20. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

11.21. Педагогическим работникам образовательной организации не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяет федеральный нормативный правовой акт.

## **12. Меры поощрения работников**

12.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие виды поощрений:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;

в) награждение ценным подарком;

г) награждение почетными грамотами.

12.2. Поощрения применяются работодателем. Представительный орган работников образовательной организации вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению работодателем.

12.3. За особые трудовые заслуги работники образовательной организации представляются к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, иными ведомственными и государственными наградами, установленными для работников законодательством.

12.4. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе директора образовательной организации, доводятся до сведения всего коллектива образовательной организации и заносятся в трудовую книжку работника.

### **13. Ответственность работника, применяемые к работникам меры взыскания**

13.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом образовательной организации, настоящими Правилами, иными локальными актами образовательной организации, должностными инструкциями или трудовым договором, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

13.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель может наложить следующие дисциплинарные взыскания:

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение по соответствующим основаниям.

13.3. До наложения взыскания от работника должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не является основанием для неналожения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение.

Дисциплинарные взыскания налагаются непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, 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.

Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Для некоторых видов нарушений трудовым законодательством могут быть установлены иные сроки привлечения к дисциплинарной ответственности.

13.4. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

13.5. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня его издания.

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

13.7. Работодатель по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников образовательной организации имеет право снять дисциплинарное взыскание до истечения года со дня его применения.

13.8. Работник несет материальную ответственность в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

13.9. Для контроля за выполнением работниками Правил в офисных, учебных и других рабочих помещениях, а также на входе, по периметру зданий и территории организации устанавливаются камеры открытого (закрытого) видеонаблюдения. Обработка информации, содержащей персональные данные, осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

#### **14. Ответственность работодателя**

14.1. Материальная ответственность образовательной организации 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.

14.2. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения работника возможности трудиться.

14.3. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Работник должен направить работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть заявление и принять решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

14.4. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже  $1/150$  действующей в это время ключевой ставки Центрального банка от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

14.5. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон или судом.

## 15. Заключительные положения

15.1. Иные вопросы, неурегулированные настоящими Правилами, регулируются трудовым законодательством.

15.2. Настоящие Правила утверждаются директором образовательной организации с учетом мнения профсоюза образовательной организации.

15.3. С Правилами должен быть ознакомлен под подпись каждый работник, поступающий на работу в образовательную организацию, до начала выполнения его трудовых обязанностей. Подпись ставится на листе ознакомления, который прикладывается к настоящим Правилам.

Согласовано

Председатель ПК:

Н.А. Петрова

Представитель трудового

коллектива

А.В. Лукина

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ФИННО-УГОРСКАЯ ШКОЛА  
ИМЕНИ ЭЛИАСА ЛЕННРОТА»  
(МОУ «Финно-угорская школа»)**

**ПРИКАЗ**

«09» 09 2022 г.

№ 123/9-00

О внесении изменений и дополнений в  
Правила внутреннего трудового распорядка  
работников в МОУ «Финно-угорская школа»

В связи с изменением в нормативном законодательстве

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Внести следующие дополнения в Правила внутреннего трудового распорядка:
  - 1.1. В соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 21.07.2022 № 582 утвердить перечень документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ:
    - рабочая программа учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля,
    - журнал учета успеваемости,
    - журнал внеурочной деятельности (для педагогических работников, ее осуществляющих);
    - план воспитательной работы (для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководства),
    - характеристика на обучающегося (по запросу).
  2. Секретарю Знаменской Ирине Валерьевне - довести до сведения членов трудового коллектива содержание настоящего приказа.
  3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор школы

Для документов

*Н.В. Баркалова*

Н.В. Баркалова

С приказом ознакомлена:

1. *Ирина Валерьевна Знаменская* И.В. Знаменская «01» 09 2022 года





МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ФИННО-УГОРСКАЯ ШКОЛА  
ИМЕНИ ЭЛИАСА ЛЕННРОТА»  
(МОУ «Финно-угорская школа»)

## ПРИКАЗ

«01» 09 2022 г.

№ 123/10-02

О внесении изменений и дополнений в  
Правила внутреннего трудового распорядка  
в МОУ «Финно-угорская школа»

В связи с изменениями в нормативном законодательстве и утверждением  
Антикоррупционной политики в образовательном учреждении

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести следующие дополнения в Правила внутреннего трудового распорядка:

- п. 6 дополнить п. 6.3.10 работник обязан:  
ознакомиться с Антикоррупционной политикой под подпись при принятии на работу или в течение семи рабочих дней после внесения в Политику изменений;
- вне зависимости от должности и стажа работы в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором должны:
- руководствоваться требованиями Политики и соблюдать ее;
- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений, в том числе в интересах или от имени школы ;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения, в том числе в интересах или от имени школы.
- п.6 дополнить п. 6.3.11 работник вне зависимости от должности и стажа работы в связи с исполнением им трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором должен:
- незамедлительно информировать директора МОУ "Финно-угорская школа" и лицо, ответственное за профилактику коррупции (Дружинин Сергей Николаевич, заместитель директора по безопасности) о случаях склонения его к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать директора школы и лицо, ответственное за профилактику коррупции (Дружинин Сергей Николаевич, заместитель директора по безопасности) о ставших известными ему случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками;
- сообщить директору школы и лицу, ответственному за профилактику коррупции (Дружинин Сергей Николаевич, заместитель директора по безопасности) о возникшем конфликте интересов либо о возможности его возникновения.

2. П. 6 дополнить п. 6.3.12 Согласно п.7 Правила принятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов Антикоррупционной политики в образовательном учреждении

2.1. Работник при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы школы, прежде всего в отношении целей ее деятельности;

руководствоваться интересами школы без учета своих личных интересов, интересов своих родственников, друзей и третьих лиц;

- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;

2. 2. Работник при выполнении своих должностных обязанностей - не должен использовать возможности школы или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных уставом организации.

2. 3. Работники обязаны - принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Политикой.

2.4. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя заместителя директора по безопасности уведомления о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Уведомление передается в Комиссию и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня поступления в журнале регистрации уведомлений работников организации о наличии личной заинтересованности.

Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3. Настоящие изменения и дополнения действуют с даты издания настоящего приказа до даты издания приказа, отменяющего или вносящего изменения в Правила.

4. Секретарю школы Знаменской Ирине Валерьевне:

- довести до сведения членов трудового коллектива содержание настоящего приказа.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор школы

С приказом ознакомлена

1. И.В.Знаменская «01» 29 2022 года

Н.В.Баркалова



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ФИННО-УГОРСКАЯ ШКОЛА ИМЕНИ  
ЭЛИАСА ЛЕННРОТА»**

**(МОУ «Финно-угорская школа»)**

185035, Республика Карелия, г.Петрозаводск, ул.М.Горького,2  
тел. 8(814-2) – 78-46-82, e-mail: ugrkoulu@yandex.ru  
ИНН: 1001035061, КПП:100101001, ОГРН:1031000014320

Исх. 165

от 18.07.2023г.

В прокуратуру города Петрозаводска

**СОПРОВОДИТЕЛЬНОЕ ПИСЬМО**

В ответ на письмо Управления образования Комитета социального развития администрации Петрозаводского городского округа за номером 258/1.1.1 - 27/ПТЗ от 12.07.2023 в целях осуществления проверки прокуратуры по вопросам соблюдения требований законодательства в части организации работы по профилактике коррупции направляю следующие материалы:

1. Документы, утвержденные образовательным учреждением в рамках реализации статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 за номером 273 - ФЗ "О противодействии коррупции", в частности,

1.1. Определение подразделения или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений:

- приказ "О назначении должностного лица, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений" за № 102/4-ОД от 31.05.2022 года - копия на 1 листе (Приложение № 1);

- приказ "Об утверждении Антикоррупционной политики в образовательном учреждении" за № 102/5-ОД от 31.05.2022 года - копия на 1 листе (Приложение № 2);

- Антикоррупционная политика в образовательном учреждении - копия на 12 листах (Приложение № 3).

1.2. Сотрудничество с правоохранительными органами:

- алгоритм работы с правоохранительными органами описан в п.8 Антикоррупционной политики в образовательном учреждении.

1.3. Разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации. При приеме на работу администрация школы заключает гражданский договор;

- дополнительное соглашение к трудовому договору на имя Золотаревой Татьяны Владимировны, учителя русского языка и литературы – копия на 1 листе (Приложение № 4).

1.4. Принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации:

- кодекс профессиональной этики педагога – копия на 11 листах (Приложение № 5).

1.5. Предотвращение и урегулирование конфликтов интересов:

- приказ «О создании комиссии по урегулированию конфликта интересов работников за № 122/1100Д от 30.08.2022 года – копия на 1 листе (Приложение № 6);

- порядок уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работников организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, к совершению коррупционных правонарушений – копия на 4 листах (Приложение № 7);

- памятка по уведомлению о склонении к коррупции – копия на 5 листах (Приложение № 8).

1.6. Недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов:

- сведения о реализации мер по противодействию коррупции в государственных учреждениях РК, подведомственных органам исполнительной власти РК – копия на 5 листах (Приложение № 9);
- Положение о закупках – копия на 30 листах (Приложение № 10);
- карта коррупционных рисков – копия на 1 листе (Приложение № 11);
- план мероприятий на 2022 – 2023 учебный год по противодействию коррупции в МОУ «Финно-угорская школа» - копия на 6 листах (Приложение № 12).

2. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МОУ «Финно-угорская школа» - копия на 30 листах (Приложение № 13).

2.2. Приказ «О внесении изменений и дополнений в Правила внутреннего трудового распорядка работников в МОУ «Финно-угорская школа» № 123/9-ОД от 01.09.2022 года – копия на 1 листе (Приложение № 14).

2.3. Приказ «О внесении изменений и дополнений в Правила внутреннего трудового распорядка работников в МОУ «Финно-угорская школа» № 123/10-ОД от 01.09.2022 года - копия на 2 листах (Приложение № 15).



Н.В.Баркалова