

ПРИНЯТО
на педагогическом Совете
протокол № 11 от 21.06.2022г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора МОУ «СОШ «ЛЦО»
№ 128 от 21.06.2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об организации дистанционного обучения, в том числе в период карантина и в активированные дни

1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение об организации дистанционного обучения, в том числе в период карантина и в активированные дни» (далее – Положение) разработано с целью установления единых подходов к деятельности МОУ «СОШ «ЛЦО» (далее – ОУ), обеспечения усвоения обучающимися обязательного минимума содержания образовательных программ и регулирования организации дистанционного обучения в период карантина и в активированные дни.

1.2. Настоящее Положение является нормативным локальным актом ОУ и обязательно к исполнению всеми участниками образовательных отношений.

1.3. Положение разработано на основании:

- действующего Федерального закона от 29.12.2012г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями;
- действующего Постановления Главного государственного санитарного врача РФ «Об утверждении санитарных правил "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодёжи»;
- действующего Приказа Министерства образования и науки РФ от 06.05.2005г. № 137 «Об использовании дистанционных образовательных технологий»;
- пункта 4 «г» перечня поручений по итогам совещания Президента Российской Федерации с членами Правительства Российской Федерации 17 марта 2020 г. от 2 апреля 2020 г. № Пр-612 о разработке рекомендаций для организаций всех форм собственности об использовании в отношении работников (в первую очередь граждан, имеющих детей дошкольного и школьного возраста) гибких форм занятости, в том числе дистанционных форм, а также о переводе образовательных организаций на дистанционное обучение на период распространения на территории Российской Федерации новой коронавирусной инфекции (COVID-19);
- пункта 17 перечня поручений Правительства Российской Федерации от 7 апреля 2020г. № ММ-П13-291Окв о необходимости совместно с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации обеспечения выполнения перечня поручений Президента Российской Федерации № Пр-612 от 2 апреля 2020 г.;
- приказа Минпросвещения России от 31.05.2021 №286 «Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 05.07.2021 № 64100);
- приказа Минпросвещения России от 31.05.2021 №287 «Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта основного общего

образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 05.07.2021 № 64101).

1.4. Дистанционное обучение - способ организации процесса обучения, основанный на использовании современных информационных и телекоммуникационных технологий, позволяющих осуществлять обучение на расстоянии без непосредственного контакта между учителем и обучающимися.

1.5. Образовательная деятельность, реализуемая в дистанционной форме, предусматривает значительную долю самостоятельных занятий обучающихся, методическое и дидактическое обеспечение этого процесса со стороны ОУ, а также регулярный систематический контроль и учет знаний обучающихся.

1.6. Основной целью использования дистанционного обучения в ОУ является повышение доступности образовательных услуг для обучающихся в период карантина и в активированные дни.

1.7. Основными принципами организации дистанционного обучения являются:

- принцип интерактивности, выражающийся в возможности постоянных контактов всех участников образовательных отношений с помощью специализированной информационно-образовательной среды (ЭЛЖУР, Zoom, МЭО, Я.класс, Учи.ру, МЭШ, РЭШ, Яндекс. Учебник и другие);
- принцип адаптивности, позволяющий легко использовать учебные материалы нового поколения, содержащие цифровые образовательные ресурсы, в конкретных условиях образовательной деятельности;
- принцип гибкости, дающий возможность участникам образовательных отношений работать в период карантина и активированных дней;
- принцип оперативности и объективности оценивания учебных достижений обучающихся;
- обеспечения полноты реализации образовательных программ по предметам, а также усвоения обучающимися обязательного минимума содержания образовательных программ за уровень начального, основного и среднего общего образования, выполнения федеральных государственных образовательных стандартов, и ФКГОС 11 класс.

1.8. Объявление о карантинном режиме, других мероприятиях, влекущих за собой приостановление учебных занятий, размещается в новостной ленте школьного сайта и в официальной группе Вконтакте.

2. Организация процесса обучения и гибких режимов работы с целью предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции

2.1. Права и обязанности педагогов, обучающихся, осваивающих образовательные программы всех уровней образования, в том числе обучающихся с ОВЗ с использованием СДО, также обучающихся, не имеющих возможности использования СДО, их родителей (законных представителей) определяются законодательством Российской Федерации.

Согласно п.3 ч.4 ст.41 ФЗ «Об образовании» ОУ при реализации образовательных программ создаёт условия для охраны здоровья обучающихся, в том числе обеспечивает соблюдение государственных санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Продолжительность урока, согласно действующим санитарным правилам (СП) при реализации образовательных программ с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения не должна превышать 40 минут.

2.2. Обучение в дистанционной форме осуществляется по основным образовательным программам ОУ – НОО, ООО и СОО, адаптированным программам:

- АООП для детей с ТНР. Вариант ФГОС НОО ОВЗ 5.1.;
- АООП для детей с ТНР. Вариант ФГОС НОО ОВЗ 5.2.;
- АООП для детей с ЗПР. Вариант ФГОС НОО ОВЗ 7.1.;
- АООП для детей с ЗПР. Вариант ФГОС НОО ОВЗ 7.2.;
- АООП для детей с нарушением ОДА. Вариант ФГОС НОО ОВЗ 6.1.;
- АООП для детей с нарушением ОДА. Вариант ФГОС НОО ОВЗ 6.2.;
- АООП для детей с ЛУО. Вариант ФГОС ОО с УО – приказ № 1599-1;
- АООП ООО для детей с ЗПР;
- АООП для детей с ЛУО;
- АООП ООО для детей со сложным дефектом (НОДА + нарушение зрения);
- ООП СОО для детей с нарушением ОДА.

2.3. Все участники образовательных отношений, осваивающие основные образовательные программы всех уровней образования, обучающиеся в СДО имеют все права и обязанности, предусмотренные действующим Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями и Уставом ОУ.

С учётом необходимости соблюдения противоэпидемических требований органов государственной власти по предупреждению распространения эпидемии взаимодействие работников и работодателей по организации удаленной работы могут оформляться при необходимости путем обмена электронными образами документов с последующим их оформлением в установленном порядке.

2.4. Организация различных форм работы на дому: удаленной, дистанционной, надомной.

2.4.1. Удаленная работа.

Рекомендуется осуществлять переход на удаленную работу всех работников, для которых существуют такие технические возможности. В первую очередь - беременных женщин, родителей с малолетними детьми (родителей (опекунов, попечителей, приемных родителей), воспитывающих детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), инвалидов, лиц, возраста 65 лет и старше. Вопрос о переходе на удаленную работу должен решаться с учетом задач, которые возложены на работника, и возможности их выполнять удаленно. Работодателю необходимо оценить технические возможности организации такой работы как со стороны работодателя, так и со стороны работника.

Для организации режима удаленной работы работодателю необходимо определить списки работников, переходящих на удаленную работу на дому, и порядок организации работы. Порядок организации работы подразумевает под собой график, способы обмена информацией о производственных заданиях и их выполнении, возможность использования ресурсов организации на дому.

Также необходимо издать приказ о временном (на период мероприятий, направленных на нераспространение новой коронавирусной инфекции) переходе сотрудников на удаленную работу на дому и ознакомить с ним работников.

Заработная плата при удаленной занятости при сохранении должностных обязанностей, которые возложены на сотрудника, должна остаться без изменений.

2.4.2. Дистанционная работа.

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - Кодекс) предусмотрена возможность заключения трудового договора о дистанционной работе с работниками, которые используют для выполнения своей трудовой функции и для осуществления

взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационные сети общего пользования, в том числе сети "Интернет" (глава 49.1. Кодекса). Такой трудовой договор отличается от обычного, поскольку содержит ряд дополнительных условий.

Для перехода сотрудника на дистанционную работу нужно заключить с ним дополнительное соглашение к трудовому договору в соответствии с Кодексом.

Дистанционная работа предусматривает взаимодействие путем обмена электронными документами, где используются усиленные квалифицированные электронные подписи дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом обеспечение техническими средствами и другими ресурсами работодателем или работа с использованием личного оборудования фиксируется в трудовом договоре. За использование личного оборудования выплачивается компенсация в размерах, предусмотренных трудовым договором.

В случае дистанционной работы с учетом необходимости соблюдения противоэпидемических требований органов государственной власти по предупреждению распространения эпидемии работник и работодатель также могут при необходимости обмениваться электронными образами документов с последующим их оформлением в установленном порядке.

2.4.3. Надомная работа.

Надомники - это лица, которые заключили трудовой договор о выполнении работы на дому с использованием материалов, инструментов и механизмов, полученных от работодателя либо приобретаемых за свой счет (глава 49 Кодекса). Надомник может выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием членов его семьи. При этом трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают. Результат работы надомника материален - это какая-то вещь. Таким образом, не любую работу, выполняемую вне офиса, можно считать надомной.

Вопросы организации надомной работы регламентируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), в том числе использование материалов, инструментов и механизмов, транспортное обеспечение доставки материалов и продукции, а также основания для расторжения трудового договора.

3. Порядок работы администрации и педагогов в дни карантина

3.1. Директор ОУ издает распоряжение для педагогов ОУ о порядке перехода на СДО, режиме работы на период карантина и другие дни, связанные с необходимостью приостановления учебных занятий.

3.2. Заместители директора по школьному отделению:

3.2.1. организуют методическую помощь учителям – предметникам и осуществляют контроль

за подготовкой ими заданий для обучающихся. в том числе для обучающихся с ОВЗ, также обучающихся, не имеющих возможности использования СДО на период карантина, других мероприятий, связанных с необходимостью приостановления учебных занятий;

3.2.2. проводят мониторинг рассылки учителями-предметниками заданий для обучающихся, в том числе для обучающихся с ОВЗ, также обучающихся, не имеющих возможности использования СДО через ЭЛЖУР и другие мессенджеры.

3.2.3. ведут мониторинг заполнения электронного журнала, выставления оценок обучающимся.

3.3. Учитель-предметник:

3.3.1. согласовывает через классных руководителей с родителями (законными представителями) механизм взаимодействия на случай отсутствия сети Интернет;

3.3.2. предоставляет по запросам задания на бумажных носителях для ознакомления родителей (законных представителей) и обучающихся, не имеющих доступ в Интернет.

4. Режим работы педагогического коллектива в дни карантина и другие дни приостановления учебных занятий

4.1. Образовательная деятельность обучающихся организуется через следующие формы:

4.1.1. онлайн-уроки, индивидуальные и групповые консультации педагогов с обучающимися с (веб-камера, задания в ЭЛЖУР, в режиме онлайн конференции на платформе Zoom);

4.1.2. самостоятельная деятельность обучающихся.

4.2. Формы обратной связи с обучающимися, в том числе с обучающимися с ОВЗ, также обучающимися, не имеющими возможности использования СДО, с родителями (законными представителями) всех категорий обучающихся, педагоги осуществляют через ЭЛЖУР и другие мессенджеры.

4.3. В период отмены учебных занятий (образовательной деятельности) в отдельных классах или по ОУ в целом по вышеуказанным причинам, учителя и другие педагогические работники привлекаются к образовательно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных в разделе 4. Положения «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения», утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006г. №69.

Продолжительность рабочего времени педагогов во время карантина определяется исходя из продолжительности рабочей недели (36 часов в неделю). В табелях учёта рабочего времени указывается: для всех сотрудников «УР» (удалённая работа, для педагогов «ДР» (дистанционная работа).

4.4. При реализации образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, а также по дополнительным общеобразовательным программам с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий педагогам необходимо внести соответствующие корректировки в рабочие программы и (или) учебные планы в части форм обучения (лекция, онлайн консультация), технических средств обучения.

4.5. Для работников, которые продолжают работать на рабочем месте, следует обеспечить оптимальный режим рабочего времени и времени отдыха работников.

Для изменения режимов рабочего времени необходимо издать соответствующий приказ на период мероприятий, направленных на нераспространение новой коронавирусной инфекции.

С работником следует заключить дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором нужно отразить необходимые условия (время начала и окончания, общая продолжительность рабочего дня).

4.5.1. **Гибкий режим рабочего времени** и разделение рабочего дня на части.

Данные режимы позволяют избегать скопления людей на входе и выходе при начале/окончании рабочего дня, увеличить расстояния между работниками во время рабочего дня.

При гибком режиме рабочего времени время начала, окончания рабочего дня или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяются по соглашению сторон (статья 102 Кодекса). При этом обеспечивается суммарное количество рабочих часов за принятый в организации для этих целей учетный период (это может быть рабочий день, неделя, месяц и другие).

При суммированном учете рабочего времени продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не должна превышать нормальное число рабочих часов. Учетный период не может превышать 1 год, а для работ с вредными и (или) опасными условиями труда 3 месяца.

Режим рабочего времени с разделением рабочего дня на части применяется на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены). При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы (статья 105 Кодекса).

4.5.2. При необходимости оперативной организации работ в целях предупреждения распространения эпидемии применяются нормы Кодекса, предусматривающие возможность в случае эпидемии и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части:

привлечение к работе без согласия гражданина (статья 4);

заключения срочных трудовых договоров по соглашению сторон (статья 59);

временный перевод работника без его согласия на срок до 1 месяца на не обусловленную трудовым договором работу (часть вторая статья 72.2);

привлечение без согласия работника к сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни (п.3 части 3 статьи 99, п.3 части 3 статьи 113).

4.6. При снижении объемов работы в связи с эпидемией в целях сохранения рабочих мест целесообразно применять режим неполного рабочего времени.

Режим неполного рабочего времени (неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя) позволяет увязать оплату труда работника с продолжительностью отработанного времени (статья 93 Кодекса). При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или за фактически выполненную работу.

При неполном рабочем времени допускается разделение рабочего дня на части. Также возможно чередование выходов на работу (неделя через неделю и т.п.). Продолжительность рабочего времени при неполном рабочем времени устанавливается по соглашению сторон. При этом гарантии, установленные Кодексом, распространяются на работников, занятых неполное рабочее время, в полном объеме.

По соглашению работника и работодателя неполное рабочее время может быть установлено при заключении трудового договора или в дополнительном соглашении к нему.

При угрозе массового увольнения работников работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации вводить режим неполного времени на срок до 6 месяцев с уведомлением об этом работника не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Кодекса).

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В соответствии с приказом Минтруда России от 24.03.2020 № 152 «О внесении изменений в приказ Минтруда России от 30.12.2014 № 1207 «О проведении оперативного

мониторинга высвобождения и неполной занятости работников, а также численности безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости» в случае введения режима неполной занятости работодатели обязаны представить соответствующую информацию посредством заполнения отчетной формы в электронном виде в личном кабинете работодателя НАС ОБВ «Работа в России» (портал «Работа в России»).

4.7. Кроме того, с учетом сложной ситуации следует использовать все возможности обеспечения занятости работников, включая работу по договорам о временной работе на срок до двух месяцев, о сезонной работе до шести месяцев и другие.

При временной работе, срок выполнения которой не превышает 2 месяцев (глава 45 Кодекса) в трудовом договоре можно отразить не должность, на которую принимается работник, а конкретный вид поручаемой работы. Нужно указать дату начала работы, срок (событие) ее окончания и причины срочного характера (например, "на время выполнения работ по уборке территории"). Испытание работникам, принятым на работу на срок до 2 месяцев, не устанавливается.

Сезонная работа в силу природных условий может производиться только в течение определенного периода (сезона), как правило, до 6 месяцев. В некоторых случаях продолжительность сезонных работ может превышать шесть месяцев. Перечень сезонных работ, а также максимальная их продолжительность устанавливаются отраслевыми соглашениями. В трудовом договоре указывается, что он заключен на сезон (глава 46 Кодекса). Применение актуально в сельском хозяйстве, городском хозяйстве и благоустройстве и т.п., то есть в сферах, где общественные работы могут быть организованы органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления с учетом ситуации в регионах.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления для **организации занятости с использованием «онлайн- платформ»** могут организовать взаимодействие соответствующих платформ со службами занятости, ФНС России в целях поддержки граждан, не имеющих заработка в рамках трудовых отношений.

4.8. Предоставление отпусков и объявление простоев.

В соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 25.03.2020 № 206 и от 2.04.2020 № 239 с 30 марта по 30 апреля 2020 года установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

Если работник находится в отпуске в этот период, то отпуск на эти дни не продлевается. Вместе с тем, в данный период по желанию работника работодатель имеет право предоставить отпуск или перенести его на другое время, несовпадающее с указанными нерабочими днями.

В части объявления простоя Указами Президента Российской Федерации от 25.03.2020 № 206 и от 02.04.2020 № 239 определено: за работниками сохраняется зарплата. Простой же означает остановку деятельности с уменьшением заработной платы сотрудника. Однако в нерабочие дни деятельность предприятия не предполагается, поэтому объявить простой, влекущий за собой уменьшение зарплаты, работодатель не может.

4.9. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает норму часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе педагогических работников на режим удаленной (дистанционной) работы.

В случаях, когда педагогическому работнику не может обеспечиваться необходимая норма учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, установленная в

соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», норма часов педагогической работы может выполняться путем осуществления иной работы, не подразумевающей контакта с обучающимися и их родителями (законными представителями) - методическая, организационная, научная, творческая, исследовательская.

В соответствии с Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Особенности), периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и иных работников (пункт 5.1 Особенности), которые привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время (пункт 5.2 Особенности). В соответствии с пунктами 4.1-4.5 Особенности периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических и иных работников с установленными им ежегодными оплачиваемыми отпусками являются для таких работников рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации, в каникулярное время педагогические работники выполняют методическую и организационную работу, а также иные виды работы, предусмотренные пунктом 2.3 Особенности, работники из числа учебно- вспомогательного и обслуживающего персонала привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5. Ответственность ОУ и родителей (законных представителей) обучающихся

5.1. За выполнение домашних заданий и ликвидацию задолженностей (при наличии) обучающимися по учебным предметам ответственность несут родители (законные представители).

5.2. Обучающиеся выполняют задания в сроки, указанные учителями-предметниками. В случае неудовлетворительной отметки обучающийся может получить дополнительную консультацию учителя или другой вариант задания. В случае невыполнения заданий в срок выставляется неудовлетворительная отметка, за исключением, если обучающийся в данный момент находится на лечении или отсутствия по уважительной причине.

5.3. Независимо от количества карантинных, других дней приостановления учебных занятий в учебном году ОУ несет в установленном законодательством РФ порядке ответственность за реализацию в полном объеме образовательных программ в соответствии с учебным планом и графиком учебного процесса, за качество образования своих выпускников, за выполнение федеральных государственных образовательных стандартов.

6. Техническое обеспечение использования дистанционных образовательных технологий

6.1. Учебный процесс организован с использованием дистанционных образовательных технологий в ОУ и обеспечивается следующими техническими средствами:

- компьютерным классом, АРМ учителя, web-камерами, микрофонами и проекционной аппаратурой, планшетами, ноутбуками;
- программным обеспечением для доступа к локальным и удаленным серверам с учебной информацией и рабочими материалами для участников учебного процесса;
- локальной сетью с выходом в Интернет, с пропускной способностью, достаточной для организации учебного процесса и обеспечения оперативного доступа к учебно-методическим ресурсам.

7. Заключительные Положения

7.1. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, подлежат урегулированию в соответствии с действующим законодательством РФ, Уставом ОУ и иными локальными нормативными актами ОУ.

7.2. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения.