

ПРИНЯТО:  
Общее собрание  
МБДОУ «Детский сад  
№45 «Солнышко»  
Протокол № 6  
от «31» 08 2022 г.  
Председатель Общего  
собрания МБДОУ  
Трунова Э.Д.

ПРИНЯТО:  
Педагогический совет  
МБДОУ «Детский сад  
№45 «Солнышко»  
Протокол № 5  
от «31» 08 2022 г.  
Председатель  
Педагогического  
совета  
Бурдочкина М.А.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МБДОУ  
«Детский сад № 45  
«Солнышко»  
Приказ № 154  
от «31» 08 2022 г.  
Пироженко Е.И.



СОГЛАСОВАНО:  
Председатель  
профсоюзной организации  
МБДОУ «Детский сад  
№ 45 «Солнышко»  
Протокол № 22  
от «31» 08 2022 г.  
Быковских Т.А.

ПРИНЯТО:  
Совет Учреждения  
МБДОУ «Детский сад  
№45 «Солнышко»  
Протокол № 6  
от «31» 08 2022 г.  
Председатель Совета МБДОУ  
Морозова Н.А.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о кадровой политике муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 45 «Солнышко»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о кадровой политике (далее - Положение) разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 45 «Солнышко» (далее - МБДОУ) в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в действующей редакции), «Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих» (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н (с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 мая 2011 г. № 448н), Профессиональным стандартом Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель), утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 г. № 544н.

1.2. Настоящее Положение регламентирует требования к отбору, адаптации, обучению и контролю профессиональной квалификации работников МБДОУ.

1.3. Кадровая политика - целостная стратегически ориентированная на развитие МБДОУ политика работы с кадрами, набор основополагающих принципов, форм и методов по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, готового качественно выполнять свои профессиональные обязанности и нести персональную ответственность за свою работу, формирование профессионального, высококвалифицированного, сплоченного, обладающего мобильностью коллектива, который может обеспечивать работоспособность и стратегическое развитие МБДОУ, своевременно и адекватно реагировать на изменения как внешней, так и внутренней среды.

1.4. Кадровая политика является стратегическим инструментом системы управления персоналом МБДОУ.

1.5. Цель кадровой политики:

- обеспечение оптимального баланса, численного и качественного кадрового состава;
- обеспечение всех участков трудовой деятельности квалифицированными специалистами;
- достижение максимального эффекта использования интеллектуально-кадрового потенциала трудовых ресурсов, его сохранение, обновление и развитие.

1.6. Задачи кадровой политики:

- оптимизация работы с кадрами через внедрение новых инновационных технологий;
- оптимизация и стабилизация кадрового высококвалифицированного педагогического персонала в МБДОУ с целью обеспечения качества и доступности дошкольного образования;
- создание эффективной системы мотивации работников МБДОУ;
- формирование кадрового резерва на руководящие должности;
- создание и поддержание организационного порядка в МБДОУ, укрепление исполнительности, ответственности работников за выполняемые обязанности, укрепление трудовой и производственной дисциплины;
- создание и развитие системы обучения и повышения квалификации работников;
- создание условий для профессионального роста, саморазвития и самосовершенствования работников МБДОУ;
- формирование и укрепление корпоративной культуры МБДОУ.

1.7. Реализация кадровой политики МБДОУ осуществляется при помощи инструментов, которыми являются:

- кадровое планирование;
- текущая кадровая работа;
- руководство и управление персоналом;
- мероприятия по его развитию и повышению квалификации персонала;
- мероприятия по решению социальных проблем;

-мероприятия направленные на совершенствование системы вознаграждения и мотивации.

1.8. Настоящее Положение, принимается Педагогическим советом МБДОУ, Общим собранием работников МБДОУ, Советом МБДОУ и утверждается приказом заведующего МБДОУ с учетом мнения профсоюзной организации МБДОУ.

1.9. Срок действия данного Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

1.10. Копии настоящего Положения размещаются на официальном сайте МБДОУ в сети Интернет (ds45.educrub.ru).

## **2. Стратегические цели работы с кадрами**

2.1. Добиться полного качественного соответствия работников МБДОУ стратегическим целям развития МБДОУ и поддерживать это соответствие.

2.2. Обеспечить высокий уровень мотивации работников на выполнение задач МБДОУ.

2.3. Обеспечить достаточный уровень удовлетворенности работников условиями и качеством работы.

## **3. Отношение к работникам МБДОУ**

3.1. Работники - это, прежде всего, стратегический ресурс, на котором основаны все успехи и надежды МБДОУ, и, одновременно, люди с их целями, потребностями и проблемами.

3.2 МБДОУ как работодатель введет себя на рынке труда и по отношению к своим работникам как цивилизованный, законопослушный, но требовательный по отношению к работникам работодатель.

3.3 Отношение к молодым специалистам: МБДОУ поддерживает деятельность молодых специалистов, способствует их закреплению в МБДОУ, а также их развитию.

3.4 Отношение к работникам-стажистам: работники-стажисты и ветераны рассматриваются как хранители накопленного опыта, их привлекают к наставничеству и обучению молодых специалистов.

## **4. Политика в области управления кадрами**

4.1. Оптимизация кадрового состава предполагает осуществление ротаций работников, как внутренних, то есть осуществление должностных перемещений работников внутри МБДОУ, так и внешних, то есть прием работников и увольнение работников, не соответствующих по своим качествам и профессиональным компетенциям тем требованиям, которые предъявляются к работнику на конкретном рабочем месте или должности.

4.2. При ротации работника с одной должности на другую учитываются как интересы работника, так и интересы МБДОУ, в том числе рассматривается возможность замены работника на прежней должности и соответствие квалификации работника требованиям новой должности.

4.3. Не допускается как принудительное удержание работника на прежней должности, так и его недостаточно подготовленное передвижение на новую должность.

4.4. МБДОУ не заинтересовано в уходе работников, однако МБДОУ не удерживает работников, не заинтересованных в качественной результативной работе или вынужденных уволиться по личным мотивам.

4.5. МБДОУ благожелательно относится к возвращению ранее уволившихся работников при условии, что их уход не нанес вреда МБДОУ.

4.6. При уменьшении объема или изменении направлений деятельности МБДОУ предусмотрено сокращение численности кадрового состава в соответствии с законодательством Трудовым Кодексом Российской Федерации. При этом работникам, намеченным к увольнению по сокращению штатов, будут предложены вакансии (в случае их наличия), а также предоставлены все предусмотренные законодательством льготы и компенсации.

4.7. Для принятия объективных решений, связанных с набором, продвижением, мотивацией работников в МБДОУ используются современные методы оценки персонала.

## **5. Оценка кандидатов при отборе в штат МБДОУ**

5.1. МБДОУ не допускает дискриминации при приеме на работу по любым мотивам, строго соблюдая требования действующего законодательства Российской Федерации.

5.2. Подбор работников осуществляется как из внешних, так и из внутренних источников на основе собеседования. Основным источником пополнения кадрового состава МБДОУ являются вузы, педагогические колледжи, рынок труда.

5.3. Право на занятие должностей руководящих работников (заместитель заведующего по воспитательной и методической работе, завхоза, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала) имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональных стандартах.

5.4. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональных стандартах.

5.5. Определение уровня профессиональной и личностных компетенций осуществляется через процедуру отбора, приема и расстановки кадров. Оценка профессиональных компетенций, личностных и деловых качеств кандидата

проводится непосредственным заведующим или лицом, его замещающим, заместителем заведующего по воспитательной и методической работе/старшим воспитателем,

5.6. При приеме работников соблюдаются требования Трудового Кодекса Российской Федерации. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) заведующего (или лица его заменяющего), изданным на основании заключенного трудового договора (эффективного контракта). Содержание приказа соответствует условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) заведующего (или лица его заменяющего) о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника ему выдают надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения). При приеме на работу (до подписания трудового договора) работника под подпись знакомят с Уставом МБДОУ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

5.7. Прием на работу осуществляется, как правило, с прохождением испытательного срока продолжительностью до 3-х месяцев. Условие об испытании указывается в трудовом договоре. Окончательное решение о приеме в штат принимается по результатам испытательного срока.

5.8. При приеме воспитателей предъявляются требования к квалификации: высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (с последующей профессиональной переподготовкой по профилю педагогической деятельности), либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в МБДОУ. Требования к знаниям и умениям в рамках трудовых функций работника, претендующего на должность воспитателя, представлены в должностной инструкции воспитателя МБДОУ. Требования к опыту практической работы не предъявляются.

5.9. При приеме музыкальных руководителей предъявляются требования к квалификации: высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте. Требования к знаниям и умениям в рамках трудовых функций работника, претендующего на должность музыкального руководителя, представлены в должностной инструкции музыкального руководителя МБДОУ. Требования к опыту практической работы не предъявляются.

5.10. При приеме инструкторов по физической культуре предъявляются требования к квалификации: высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы либо высшее или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи. Требования к знаниям и умениям в рамках трудовых функций работника,

претендующего на должность инструктора по физической культуре, представлены в должностной инструкции инструктора по физической культуре МБДОУ. Требования к опыту практической работы не предъявляются.

5.11. При приеме учителей-логопедов предъявляются требования к квалификации: высшее образование - специалитет или магистратура в области дефектологии или высшее образование - специалитет или магистратура и профессиональная переподготовка в области логопедии. Требования к знаниям и умениям в рамках трудовых функций работника, претендующего на должность учителя-логопеда, представлены в должностной инструкции учителя-логопеда МБДОУ. Требования к опыту практической работы не предъявляются.

5.12. При приеме педагогов-психологов предъявляются требования к квалификации:

- высшее, специалист по направлению (специальности) «Психология». Требования к знаниям и умениям в рамках трудовых функций работника, претендующего на должность педагога-психолога, представлены в должностной инструкции педагога-психолога МБДОУ. Требования к опыту практической работы не предъявляются.

5.13. При приеме заместителя заведующего по ВМР предъявляются требования к квалификации: высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики. Требования к знаниям и умениям в рамках трудовых функций работника, претендующего на должность старшего воспитателя, представлены в должностной инструкции старшего воспитателя МБДОУ. Требования к опыту практической работы: стаж работы в должности воспитателя не менее 2 лет.

5.14. При приеме воспитателей и иных педагогических работников предъявляются требования к владению ИКТ, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста.

5.15. В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств принимаемого на работу работника работодатель может предложить ему представить краткую письменную характеристику (резюме) выполняемой ранее работы, проверить умение пользоваться оргтехникой, работать на компьютере и т.д.

5.16. Особые условия допуска к работе: к педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость за преступления, состав и виды которых установлены законодательством Российской Федерации;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные установленным перечнем.

5.17. Все работники, вновь принимаемые в МБДОУ, проходят вводный инструктаж.

5.18. Профессиональная адаптация вновь принимаемых работников осуществляется на местах в соответствии с индивидуальными планами с применением института наставничества.

5.19. При отборе работников в кадровый резерв и при назначении на должности руководящих работников оцениваются следующие качества:

- активность, самостоятельность, инициативность, исполнительность;
- наличие позитивного опыта работы с людьми в духе принципов командного стиля работы;
- управленческая квалификация (навыки планирования, организации, мотивации, контроля, коммуникации, принятия решений);
- достаточность квалификации в специальной области;
- знания и навыки в области экономики, маркетинга, права.

## **6. Политика в области обучения и контроль квалификации работников**

6.1. Уровень профессиональных компетенций работников МБДОУ поддерживается и развивается в системе постоянного обучения и повышения квалификации (как в внутри МБДОУ, так и с привлечением учреждений среднего, высшего и дополнительного профессионального образования).

6.2. Стремление сотрудников к повышению квалификации поддерживается и стимулируется руководством как морально, так и материально.

6.3. Обучение осуществляется систематически в следующих формах: индивидуально-ориентированное, командное и др., и проводится с отрывом и без отрыва от основного места работы.

6.4. Обучение учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала проводится в основном на базе МБДОУ в виде обучения на рабочем месте, инструктажей, института наставничества, семинаров, практикумов и т.д.

6.5. Обучение педагогических работников организуется в рамках методической работы в МБДОУ, а также с привлечением учреждений среднего, высшего и дополнительного профессионального образования с учетом выявленных профессиональных дефицитов с целью профессионального развития и повышения качества работы. Обучение руководящих работников проводится на базе сторонних организаций.

6.6. Обучение планируется и проводится с целью подготовки работников к решению стоящих перед МБДОУ задач и повышения профессионального уровня работников.

6.7. Повышение квалификации педагогических работников осуществляется не реже 1 раза в три года в соответствии с Перспективным планом аттестации и повышения квалификации педагогов.

6.8. Для определения потребности в обучении работников регулярно проводятся процедуры оценки и аттестации работников, а именно:

- аттестация проводится для всех педагогических работников согласно периодичности, установленной в Положении об аттестации педагогических работников, утвержденном Министерством образования и науки Российской Федерации;

- аттестация проводится для всех руководящих работников в форме и периодичностью не реже одного раза в 5 лет согласно Положению об аттестации руководящих работников, утвержденному приказом заведующего;

- оценка результатов работы учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала проводится ежемесячно в рамках оперативного контроля.

6.9. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

6.10. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми МБДОУ.

6.11. Педагогические работники обязаны проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6.12. Порядок проведения аттестации педагогических работников с целью установления квалификационных категорий устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

6.13. Предусмотрено создание условий для получения дополнительного образования по профилю деятельности в высших и средних профессиональных образовательных организациях с целью обеспечения карьерного роста работников и своевременному закрытию вакансий.

6.14. Предусматривается постоянное совершенствование профессиональной квалификации работников с опорой на критерии качества, представленные в следующих локальных актах МБДОУ: Положение о системе оплаты труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 45 «Солнышко», Положение об оценке качества работы педагогов МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 45 «Солнышко», при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, Положение об оценке качества работы учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 45 «Солнышко», при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, Положение об оценке качества работы руководящих работников МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 45 «Солнышко», при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда,



Положение о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 45 «Солнышко»,

6.15. Контроль: повышения квалификации работников, своевременности прохождения аттестации, качества работы - осуществляется в рамках внутриучрежденческого контроля в соответствии с Положением о внутриучрежденческом контроле МБДОУ и Положением о внутренней системе оценке качества образования в МБДОУ.

6.16. МБДОУ проводит в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков работников по различным направлениям деятельности (охрана труда, пожарная и антитеррористическая безопасность, оказание первой помощи и др.).

## **7. Политика в области мотивации персонала**

7.1. Задача функционирования системы мотивации и стимулирования работников состоит в обеспечении прямой и стабильной заинтересованности каждого работника МБДОУ в достижении планируемой результативности личной трудовой деятельности и коллективных результатов труда.

7.2. Базовым компонентом системы мотивации и стимулирования работников МБДОУ является механизм морального и материального вознаграждения, обеспечивающий взаимосвязь оплаты и результатов труда. Поощрения объявляются в приказе или распоряжении, доводятся до сведения всего коллектива, соответствующая запись о поощрении или награждении вносится в трудовую книжку и личное дело работника.

7.3. Моральное поощрение работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, осуществляется в форме: объявления благодарности, награждения почетной грамотой, представления к званию лучшего по профессии. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

7.4. Основной принцип материального вознаграждения - равная оплата за равный труд (предусматривает единые принципы оплаты труда работников МБДОУ на основе применения должностных окладов работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации города Рубцовска Алтайского края).

7.5. Порядок и механизмы оплаты труда работников МБДОУ регламентируются следующими локальными актами МБДОУ: Положение о системе оплаты труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 45 «Солнышко», Положение об оценке качества работы педагогов МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 45 «Солнышко», при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, Положение об оценке

качества работы учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 45 «Солнышко», при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, Положение об оценке качества работы руководящих работников МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 45 «Солнышко», при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, Положение о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 45 «Солнышко».

7.6. Заработная плата состоит из базовой и стимулирующей части по категориям персонала. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МБДОУ в повышении качества работы и конечных результатов работы.

7.7. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

7.8. Заработная плата педагогических работников МБДОУ включает в себя минимальный оклад (с учетом ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции администрации МБДОУ), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты (с учетом квалификационной категории; средней наполняемости групп; специфики работы; образования), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

7.9. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из объема образовательной работы.

7.10. Стимулирующая надбавка воспитателям и иным педагогическим работникам МБДОУ вводится в целях увеличения заработной платы воспитателей и иных педагогических работников МБДОУ, усиления их материальной заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, мотивации в области инновационной деятельности.

7.11. Основанием для предоставления выплаты и определения ее размера является результативность профессиональной деятельности воспитателей и иных педагогических работников по направлениям, предусмотренным Положением о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок педагогическим работникам МБДОУ и Положением об оценке качества работы педагогов МБДОУ при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

7.12. Стимулирующие выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам МБДОУ устанавливаются в соответствии с набранными баллами, отраженными в оценочном листе качества работы воспитателей и иных педагогических работников при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

7.13. Стимулирующая часть заработной платы определяется исходя из оценки качества работы педагогического персонала, согласовывается Советом МБДОУ с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников МБДОУ и утверждается приказом заведующего МБДОУ.

## **8. Меры социальной поддержки**

8.1. Педагогическим работникам в МБДОУ предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда.

8.2. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

8.2.1. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

8.2.2. Обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда.

8.2.3. Своевременная и в полном объеме выплата заработной платы, размер и условия получения которой определяются трудовым договором, с учетом квалификации педагогического работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы.

8.3. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

8.3.1. Свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность.

8.3.2. Свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания.

8.3.3. Право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы.

8.3.4. Право на выбор учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании.

8.3.5. Право на участие в разработке образовательных программ, методических материалов и иных компонентов образовательных программ.

8.3.6. Право вносить предложения по совершенствованию воспитательно-образовательного процесса, режима работы, работы с родителями (законными представителями).

8.3.7. Право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами МБДОУ.

8.3.8. Право на участие в управлении МБДОУ, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном Уставом МБДОУ.

8.3.9. Право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности МБДОУ, в том числе через органы управления и общественные организации.

8.3.10. Право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации.

8.3.11. Право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

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

8.3.13. Право знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

8.3.14. Право защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя в случае дисциплинарного расследования или служебного расследования, связанного с нарушением педагогических норм профессиональной этики.

8.3.15. Право на конфиденциальность дисциплинарного (служебного) расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

8.3.16. Иные академические права и свободы, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

8.4. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- иные трудовые права и социальные гарантии, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

8.5. МБДОУ строго соблюдает Трудовой Кодекс Российской Федерации, другие государственные нормативные акты, относящиеся к трудовым отношениям, а также Коллективный договор.

8.6. МБДОУ стремится обеспечить современный уровень оснащенности и состояния рабочих мест работников.

8.7. МБДОУ соблюдает законодательство, касающееся льгот и компенсаций для работников, занятых на рабочих местах с вредными условиями труда.

8.8. МБДОУ проводит необходимые мероприятия по обеспечению работников государственными пенсиями, в том числе, перечисляет взносы и предоставляет индивидуальные сведения на сотрудников в Пенсионный Фонд Российской Федерации.

## **9. Создание и поддержание организационного порядка в МБДОУ**

9.1. Важнейшим условием достижения стратегических целей МБДОУ является безусловное выполнение всеми работниками своих должностных обязанностей, неукоснительное соблюдение трудовой и производственной дисциплины, требовательность руководителей к подчиненным, безусловное выполнение подчиненными распоряжений, указаний, рабочих заданий.

9.2. Основой исполнительности является организационный порядок, когда работники знают и выполняют свои должностные обязанности, зафиксированные в должностных инструкциях, руководители несут ответственность за принятые решения в рамках своей зоны ответственности, осуществляется планирование, отчетность и контроль над исполнением принятых решений в соответствии с принятыми и утвержденными правилами, методиками и инструкциями.

9.3. Правила производственного поведения регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

9.4. Нравственные и этические нормы, требования профессиональной этики регламентируются Кодексом профессиональной этики.

9.5. Должностные обязанности, права и ответственность закреплены в должностных инструкциях, положениях и других локальных актах МБДОУ.

## **10. Формирование и укрепление корпоративной культуры**

10.1. К ценностям, лежащим в основе корпоративной культуры, относится:

- стремление к успеху, быстрое профессиональное развитие;
- творческая атмосфера, высокая трудовая активность; исполнительская дисциплина;
- уважение к коллегам по работе, соблюдение этики взаимоотношений;
- гордость за МБДОУ, преданность его целям, уважение традиций;
- уважение к ветеранам, положительный настрой по отношению к молодым специалистам, поддержка семейных ценностей работников.

10.2. Управление деятельностью и взаимодействие между работниками МБДОУ на всех уровнях организуется на базе принципов командной работы.

10.3. Укрепление корпоративной культуры осуществляется через общие мероприятия, направленные на воспитание у работников организации чувства

общности, принадлежности к МБДОУ, лояльности и надежности в работе. Создание положительного имиджа, как внутри МБДОУ, так и вовне способствует воспитанию и пропаганде корпоративности и положительной социально-психологической атмосферы в трудовом коллективе.