

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным
осуществлением деятельности по познавательно-речевому направлению
развития детей № 21 «Теремок»

на 2022 - 2025 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад № 21 «Теремок»»

«31» мая 2022г. протокол № 03

От работодателя:

Заведующий МБОУ
«Детский сад № 21 «Теремок»»

«31» мая 2022

Р.Б. Давлетова
(подпись, Ф.И.О.)



От работников:

И. о. председателя первичной
профсоюзной организации
«31» мая 2022

И.В. Гулак
(подпись, Ф.И.О.)



Ханты-Мансийск, 2022

Управление экономического развития и инвестиций Администрации г. Ханты-Мансийска ЗАРЕГИСТРИРОВАН Коллективный договор (соглашение) № <u>13972</u> от <u>31</u> <u>06</u> 20 <u>22</u> (подпись)
--

Содержание

I.	Общие положения	2 – 6
II.	Трудовой договор, гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	6 – 12
III.	Рабочее время и время отдыха	12 – 18
IV.	Оплата и нормирование труда	19 – 23
V.	Социальные гарантии и меры социальной поддержки	23 – 25
VI.	Охрана труда и здоровья	25 – 30
VII.	Аттестация педагогических работников	30 – 32
VIII.	Поддержка молодых педагогов	32 – 33
IX.	Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования	34
X.	Социальное партнерство	34 – 39
XI.	Контроль за выполнением коллективного договора.	40
XII.	Заключительные положения	40 – 42

I. Общие положения

1. Стороны коллективного договора

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому направлению развития детей № 21 «Теремок» (далее – Организация).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда, по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и Отраслевым соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- все работники Организации, в том числе заключившие трудовой договор по совместительству, интересы, которых представляет первичная профсоюзная организация в лице ее Председателя (далее – Профсоюз);
- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной Организации.

1.4. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, имеют право уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Профсоюз представляет и защищает права и интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных статьей 30 ТК РФ.

1.6. Локальные нормативные акты Организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с Профсоюзом и являются его неотъемлемой частью.

1.7. Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ.

1.8. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.9. При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию Профсоюза отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

1.10. Стороны определяют следующие полномочия работодателя:

Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать с Профсоюзом предложения по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, не позднее чем в течение 7 (семи) рабочих дней. Профсоюзу свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

— работодатель принимает на себя обязательство информировать Профсоюз о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, путём предоставления Профсоюзу копий документов о принятии таких решений в течение 3 (трех) рабочих дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

— работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

1.11. Стороны определяют следующие полномочия Профсоюза:

— учёт мнения Профсоюза в вопросах, касающихся соблюдения прав и законных интересов работников;

— консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,

— получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в соответствии с частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;

— обсуждение с работодателем вопросов о работе Организации, внесении предложений по улучшению условий труда;

— обсуждение с работодателем вопросов, планов социально-экономического развития Организации;

— участие в разработке и принятии коллективного договора;

— членство в комиссиях Организации с целью защиты трудовых прав работников;

— иные формы, предусмотренные и допускаемые действующим законодательством Российской Федерации.

1.12. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию МБДОУ «Детский сад № 21 «Теремок» единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех (более половины) членов Профсоюза, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.13. Стороны определяют следующие права и обязанности Работников:

Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- работу, обусловленную трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- получение социальных льгот и гарантий, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и Отраслевым соглашением, заключенным между Департаментом образования Администрации города Ханты-Мансийска и Ханты-Мансийской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, Организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- соблюдать требования статьи 6 Федерального закона от 10.07.2001 г № 87-ФЗ «Об ограничении курения табака», которая запрещает курение табака в общественных местах, в том числе и на рабочем месте;
- соблюдать требования статьи 10 и статьи 12 Федерального закона от 23.02.2013 г №15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака».
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье, материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- проходить обучение по использованию средств индивидуальной защиты;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до устранения неисправностей.

II. Трудовой договор, гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом Организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.2. Содержание трудового договора с работником, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

2.3. Наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, включению в трудовой договор подлежат:

- объем учебной нагрузки, установленный работнику;
- конкретный размер устанавливаемого работнику должностного оклада, ставки заработной платы;

- виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладу;
- конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления;
- перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера.

2.4. Работодатель с учетом рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником муниципального учреждения при введении эффективного контракта, утвержденного Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки.

2.5. Для работников и руководителя Организации работодателем является МБДОУ «Детский сад № 21 «Теремок».

2.6. Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в Организации, регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

2.7. Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах Организации, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом Организации, по согласованию с Профсоюзом.

2.8. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия, а также принуждение к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

2.9. Стороны договорились о том, что:

— Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

— Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом Организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами Организации, являются недействительными и не могут применяться.

— Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные

обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

— Трудовой договор с педагогическим работником, принятым на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющим профессиональную деятельность, имеющим квалификационные категории или признанный аттестационной комиссией образовательной организации, соответствующим занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

— Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе, установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.10. Работодатель обязуется:

— При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

— При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

— При составлении штатного расписания Организации определять наименование должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

— Своевременно и в полном объёме осуществлять перечисление за работников страховых взносов в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

— Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий по

согласованию с Профсоюзом в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом Организации.

— Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

— Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

— Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

— При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, действующими в Организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

— Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр трудового договора передается работнику в день заключения.

— Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

— Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе об изменениях размера должностного оклада, ставки заработной платы, иных выплат, устанавливаемых работникам, объема учебной нагрузки и др., не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

— Производить изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

— Сообщать Профсоюзу в письменной форме, не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три

месяца. Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

— При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации предоставлять преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, работникам:

- имеющим более длительный стаж работы в данной Организации;
- лицам предпенсионного возраста (за пять лет до страховой пенсии по старости, в т.ч. досрочной), проработавших в Организации свыше 10 лет;
- имеющим почетные звания, удостоенным ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющим инновационные методы работы;
- совмещающим работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка) обусловлено производственной необходимостью по соглашению между работником и работодателем или является условием трудового договора, независимо от обучения на бесплатной или платной основе;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, имеющим ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- неосвобожденным председателям первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее трех лет.

— Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации), время для поиска работы (6 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

— Работникам, оформляющим документы для назначения страховой пенсии, предоставить один свободный день с сохранением заработной платы для подачи документов в пенсионный орган.

— Осуществлять учёт мнения Профсоюза при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

— Осуществлять выплаты, предусмотренные статьей 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

— Устанавливать при направлении работников в служебные командировки нормы суточных за каждые сутки нахождения в командировке.

— Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Организации, ее реорганизацией и (или) ликвидацией с участием Профсоюза.

— Обеспечивать проведение консультаций с Профсоюзом по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной Организации и источников финансирования.

— Обеспечивать обязательное участие Профсоюза в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания Организации.

— Принимать меры по переводу работника, с его письменного согласия, на другую, имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя.

— Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование (статья 197 ТК РФ).

— Не допускать увольнения работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвертой статьи 261 ТК РФ.

— В случае отсутствия у работодателя другой работы в период отстранения от работы работника, нуждающегося, в соответствии с медицинским заключением, во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, заработная плата работнику начисляется в размере среднего прожиточного минимума. Указанная заработная плата начисляется: женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, работнику, являющемуся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

— Способствовать реализации прав работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

— В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора)

работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

— Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи.

2.10. Профсоюз обязуется:

— Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

— Обеспечивать обязательное участие представителя Профсоюза в аттестационной комиссии при проведении аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям, в соответствии с требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

— Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, являющихся приложениями к коллективному договору.

— Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, сведений о наградах и поощрениях, а также за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий.

— Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьей 398 ТК РФ.

III. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основаниях ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки

определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию, федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

3.2. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников Организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с Профсоюзом.

3.3. Фактический объем учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) на новый учебный год устанавливается работодателем по согласованию с Профсоюзом.

3.4. Изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 приложения 2 к приказу № 1601.

3.5. В случае изменения объема учебной нагрузки на новый учебный год руководитель обязан письменно уведомить педагогического работника не позднее, чем за два месяца до момента изменения учебной нагрузки с указанием причины изменений и внести соответствующие изменения в трудовой договор с работником (за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора).

3.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу № 1601, в том числе:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
 - восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребёнком или после окончания этого отпуска.
 - выхода педагогического работника из длительного отпуска (сроком до 1 года).

3.7. В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.8. Объем учебной нагрузки меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

3.9. Высвобождающаяся в связи с увольнением педагогических работников ставка, должна предлагаться, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

3.10. Предоставление преподавательской работы педагогическим, работникам других учреждений осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых данная Организация является местом основной работы, обеспечены работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учете мотивированного мнения Профсоюза.

3.11. Условия выполнения и объем нагрузки руководителю Организации определяет учредитель. Объем нагрузки руководителя Организации является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.12. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю для женщин и 40 часов в неделю для мужчин.

3.13. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.14. В учреждении, помимо педагогических работников, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
- работникам с вредными или тяжелыми условиями труда.

3.15. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учетом особенностей их труда, предусмотренных приказами № 1601 и № 536.

3.16. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем (как при приеме на работу, так и впоследствии);
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, может устанавливаться ненормированный рабочий день.

3.17. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.18. Педагогических работников запрещено привлекать для выполнения хозяйственных работ, в том числе для ремонта и обслуживания помещений, зданий и сооружений.

3.19. Режим рабочего времени педагогических работников определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

3.20. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал Организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.21. Вопрос возможности отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае временной приостановки работы по причинам экономического, эпидемиологического, технического или организационного характера решается руководителем с учетом мнения Профсоюза.

3.22. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

3.23. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия Профсоюза.

3.24. К сверхурочной работе не допускаются:

- беременные женщины,
- работники в возрасте до восемнадцати лет,
- другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.25. Работодатель обязан согласовывать с Профсоюзом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.26. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения Профсоюза, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Организации.

3.27. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников.

3.28. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка Организации.

3.29. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися.

3.30. Время для отдыха и приема пищи для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

3.31. Общими выходными днями считаются суббота, воскресенье и нерабочие праздничные дни.

3.32. Педагогическим работникам, руководителю Организации предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней за работу в условиях крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней за работу в условиях крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.33. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.34. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

3.35. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определенных статьей 122 ТК РФ.

3.36. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно, в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профсоюзом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.37. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с Профсоюзом.

3.38. Работающие женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в удобное для них время.

3.39. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель, с учетом мнения Профсоюза, может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков. При этом в график отпусков вносятся соответствующие изменения.

3.40. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

3.41. Продление, перенесение, разделение и отзыв работника из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

3.42. О времени начала отпуска работник должен быть письменно уведомлен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.43. Отпуск с последующим увольнением работнику, не отработавшему полный рабочий год, не может предоставляться пропорционально отработанному времени, а только в полном объеме. Однако оплачены данному работнику будут только те дни отпуска, которые подлежали бы денежной

компенсации при увольнении, поскольку отпуск, подлежащий замене денежной компенсацией при увольнении работника, рассчитывается исходя из того, что полный отпуск полагается работнику, отработавшему полный рабочий год.

3.44. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

3.45. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьей 116 ТК РФ, составляет:

- за работу с вредными, тяжелыми условиями труда - 7 календарных дней;
- за ненормированный рабочий день не менее 3-х календарных дней;
- в иных случаях, предусмотренных Отраслевым соглашением.

3.46. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

3.47. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между ними по их усмотрению.

3.48. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством. Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда.

3.49. Перечень должностей работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется (с учётом результатов специальной оценки условий труда) определяется организацией самостоятельно в коллективном договоре или локальном нормативном акте, принимаемом по согласованию с Профсоюзом, в порядке и продолжительностью не менее количества календарных дней, установленных статьей 119 ТК РФ.

3.50. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

3.51. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной выплате отпускных либо при несвоевременном предупреждении работника о начале отпуска (позднее, чем за две недели до начала отпуска).

3.52. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

3.53. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

3.54. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

3.55. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

— все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;

— излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.56. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в следующих случаях:

- регистрация брака самого работника – 3 (трех) календарных дней;
- регистрация брака детей работников – 1 (один) календарный день;
- рождения ребёнка – 1 (один) календарный день;
- смерти близких родственников (супруг, супруга, дети, родители, родные брат, сестра) – 3 (трех) календарных дней;
- по уходу за ребенком-инвалидом – 4 (четыре) рабочих дня в месяц, которые могут быть использованы одним родителем (законным представителем) ребенка, либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Дополнительный не оплачиваемый отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в следующих случаях:

- работающему пенсионеру – 14 (четырнадцать) календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 (четырнадцать) календарных дней;
- работающим инвалидам до 60 (шестидесяти) календарных дней;
- родителям или женам военнослужащих погибших или получивших увечья, либо заболевания, связанные с прохождением военной службы до 14 (четырнадцати) календарных дней;
- в иных случаях, по соглашению сторон между работодателем и работником, работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон.

3.57. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.58. Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательных организаций, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом.

3.59. Педагогические работники, в том числе работающие на условиях совместительства, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы. Правила и условия предоставления данного отпуска устанавливаются в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644.

3.60. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется распорядительным актом Организации.

3.61. Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются локальным актом Организации.

3.62. В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Организации допускается, с согласия работника, перенесение отпуска на более поздний срок. При этом длительный отпуск должен быть предоставлен не позднее 1 месяца.

3.63. Профсоюз обязуется:

— Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

— Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

— Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства.

— Принимать участие в регулировании рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников Организации.

IV. Оплата и нормирование труда

4.1. Заработная плата (оплата труда) – 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 во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.2. Работодатель в целях обеспечения повышения уровня заработной платы согласно абз.3 ст.130, ст. 134 ТК РФ производит индексацию заработной платы работников организации в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Стороны подтверждают:

4.3.1. Система оплаты труда работников Организации устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами Организации в соответствии с законодательством Российской Федерации, Ханты-Мансийского

автономного округа-Югры и нормативными правовыми актами города Ханты-Мансийска.

4.3.2.Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, из бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности, регулируются Положением об оплате труда работников.

4.3.3.Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ «Детский сад № 21 «Теремок», Положением о порядке распределения и установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ на основании нормативных правовых актов Организации.

4.3.4.При разработке нового Положения об оплате труда работников условия, порядок и размеры оплаты их труда, в том числе размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, не могут быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в нормативных правовых актах Ханты-Мансийского автономного округа-Югры и города Ханты-Мансийска.

4.3.5.При разработке Положения об оплате труда работников Организации учитываются принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности Организации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Профсоюзом (принцип прозрачности).

4.3.6.Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), без учета компенсационных выплат за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.3.7.Месячная оплата труда работников, не ниже минимальной заработной платы или минимального размера оплаты труда, пропорционально отработанному времени, осуществляется в рамках трудового договора, в т.ч. заключенного на условиях совместительства.

4.3.8.Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.3.9.Установленные работнику размеры и условия повышенной оплаты труда на работах с вредными условиями труда не могут быть отменены (изменены) без проведения специальной оценки условий труда при определении

полного соответствия рабочего места и без фактического улучшения условий труда работника на рабочем месте.

4.3.10. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

4.3.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

4.3.12. Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

4.3.13. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.3.14. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.3.15. Оплата труда педагогических работников в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим основаниям производится в полном объеме.

4.3.16. Экономия фонда оплаты труда направляется на премирование работников.

4.3.17. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже двух раз. Дни выдачи заработной платы - 25 число текущего месяца и 10 число месяца, следующего за расчетным.

4.3.18. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.3.19. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;

- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

- за время участия в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого соглашения, трудового законодательства по вине работодателя или органов власти.

4.3.20. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.3.21. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.3.22. При нарушении установленного срока выплаты заработной

платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.3.23. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия решения о выдаче соответствующего диплома;

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении;

4.3.24. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда, в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, изменения в заработной плате производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.3.25. Работодатель, ежемесячно, выдает работникам на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период; размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.3.26. В расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

4.3.27. Заработная плата выплачивается работникам одним из следующих способов (по выбору работника):

- перечисляется по заявлению работника на указанный им счет в кредитной организации. При этом датой выдачи заработной платы считается дата зачисления денежных средств на счет работника. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы, не позднее чем за пятнадцать календарных дней, до дня

выплаты заработной платы (расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель);

— наличными, в кассе МКУ «Управление по учету и контролю финансов образовательных учреждений города Ханты-Мансийска», подведомственного Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска.

4.3.28. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой. Норма убираемой площади для уборщиков служебных помещений составляет 500 кв. м за ставку заработной платы.

4.3.29. Работникам Организации, занятым на работах в районах Крайнего Севера и приравненных к ней местностях, заработная плата устанавливается с учетом повышающего коэффициента.

4.3.30. Повышающие коэффициенты к заработной плате начисляются на фактический месячный заработок работника.

4.3.31. Под понятием единовременные поощрительные выплаты, не предусмотренные системой оплаты труда, подпадают разовые выплаты, которые локальными актами учреждения не предусмотрены, например, различные премии (квартальные и годовые).

4.3.32. Работникам, чья заработная плата без учета выплат компенсационного характера за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, сверхурочную работу составляет менее минимального размера оплаты труда, указанные выплаты не включаются в состав МРОТ, а начисляются сверх МРОТ.

4.3.33. Оплата труда педагогов за внеурочную работу производится исходя из окладов по основной занимаемой должности с учетом квалификационной категории по данной должности (при наличии).

4.3.34. Штаты Организации формируются с учетом количества групп. Наполняемость групп определяется исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в образовательных организациях.

4.3.35. **Стороны договорились**, в целях снижения социальной напряженности, прилагать совместные усилия для обеспечения объективности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда, в т.ч. выплат стимулирующего характера.

4.3.36. На установление работникам выплат стимулирующего характера направляется до 20 % средств фонда заработной платы.

4.3.37. Ответственность за своевременность и правильность выплаты работникам заработной платы (в том числе выплат стимулирующего характера) несет руководитель Организации.

4.3.38. Работникам Организации устанавливается выплата стимулирующего характера за ведомственные награды РФ (нагрудный знак

«Почетный работник общего образования», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации») в размере 10% от должностного оклада.

4.3.39. Единовременные поощрительные выплаты, не предусмотренные системой оплаты труда (квартальные и годовые) выплачивать работникам пропорционально отработанному времени. В расчет для начисления единовременной выплаты включать периоды:

- очередной отпуск;
- оплачиваемые дни на похороны близкого родственника;
- оплачиваемые дни в связи с регистрацией брака самого работника;
- оплачиваемый день в связи с рождением ребенка;
- оплачиваемые дни по уходу за ребенком инвалидом.

В расчет для начисления единовременной выплаты не включать периоды:

- отпуск без сохранения заработной платы;
- учебный отпуск;
- дни по больничному листу;
- донорские дни;
- оплачиваемый день в связи с регистрацией брака детей работника.

V. Социальные гарантии и меры социальной поддержки

Стороны договорились о том:

5.1. Ежегодно, на общем собрании работников, информировать о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

5.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

5.3. При рассмотрении вопроса о представлении работников Организации к государственным и отраслевым наградам в обязательном порядке учитывать мнение Профсоюза.

5.4. Предоставлять Профсоюзу в установленном, по согласованию с ним время, спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками Организации.

5.5. Предоставлять Профсоюзу в установленном по согласованию с ним время помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников Организации.

5.6. Выплачивать за счет средств работодателя единовременное пособие при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по старости в размерах, определяемых Отраслевым соглашением.

5.7. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

5.8. Освобождать работников от работы на период прохождения периодического медицинского осмотра (статья 185.1 ТК РФ).

5.9. Создать в Организации условия для организации питания работников.

5.10. Создать условия для доступа работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе к сети Интернет и ресурсам библиотечного фонда Организации.

5.11. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» своевременно перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством. В установленный срок предоставлять органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах. Составлять и передавать работающему застрахованному лицу справки, уточняющие особый характер работы и иные документы, связанные с его работой, для предоставления в орган Пенсионного фонда по запросу работника.

5.12. Профсоюз обязуется:

5.13. Льготы и гарантии, предоставляемые из средств профсоюзного бюджета, распространяются только на членов Профсоюза.

5.14. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи в связи с регистрацией брака;
- компенсация стоимости стоматологических услуг;
- похороны ветеранов педагогического труда;
- единовременное вознаграждение в связи с юбилеем педагогического и трудового стажа;
- выделение денежных средств на проведение культурно-массовых мероприятий;
- Единовременное денежное вознаграждение в связи с юбилейной датой со дня рождения 50,55,60 и последующие 5 лет (выплата осуществляется членам профсоюза, не попадающим под соответствующие выплаты по Отраслевому соглашению).

5.15. Принимать участие в контроле за питанием и санитарно-гигиеническими условиями.

Стороны обязуются:

5.16. В качестве награждения работников применять материальные и нематериальные виды поощрений.

5.17. Материальные виды поощрений: выплаты стимулирующего характера по результатам вклада работников в рейтинг Организации; вклад педагогических работников в качество образования и воспитания; иные стимулирующие выплаты, устанавливаемые за качество выполняемой работы.

5.18. Нематериальные виды поощрения: благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни Организации и системы образования города Ханты-Мансийска; почетные грамоты за достижения обучающихся в конкурсном движении, в социально-значимой деятельности; за активную общественную и профсоюзную деятельность.

5.19. Размещение благодарности, поздравлений, статей о работниках на официальном сайте Организации, официальных группах Организации в социальных сетях, СМИ.

VI. Охрана труда и здоровья

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников Организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

Стороны совместно обязуются:

6.1. Проводить мероприятия по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков, либо недопущения повышения их уровней, для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 г. № 771н).

6.2. Информировать работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.12.2021 г. № 894).

6.3. Ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда, сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

6.4. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

6.5. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

6.6. Обеспечивать: выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда; работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев с работниками и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёме Организации к новому учебному году и других комиссий.

6.7. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в Организации, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.8. Контролировать выполнение Организацией предписаний органов государственного контроля (надзора).

6.9. Организовывать участие работников в мероприятиях, направленных на развитие физической культуры и спорта с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

Работодатель обязуется:

6.10. Обеспечить создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.11. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда, осуществлять управление профессиональными рисками.

6.12. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны

труда, в том числе выделять денежные средства на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников.

6.13. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.14. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах и по ее результатам информировать работников о возможных вредных и (или) опасных факторах на рабочих местах, полагающихся льготах и компенсациях.

6.15. Обеспечить реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки.

6.16. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда, не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучения, инструктажи и проверку знаний требований охраны труда (Постановление Российской Федерации от 24.12.2021 г. № 2464).

6.17. Обеспечить, в установленном законодательством порядке, проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников Организации.

6.18. Разработать и утвердить по согласованию с Профсоюзом инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.19. Предоставить гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.20. Обеспечить работников выдачей специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), моющих и обезвреживающих средств, прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, абзац четвертый части второй статьи 212 ТК РФ).

6.21. Обеспечить прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места

работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ.

6.22. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечить на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.23. Регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

6.24. Обеспечить наличие аптечек первой помощи и наличие питьевой воды.

6.25. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.26. Рассмотреть обстоятельства и причины, приведшие к возникновению микроповреждений (микротравмы) работника в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15 сентября 2021 г. n 632н.

6.27. Вести учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

6.28. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

6.29. 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.

6.30. Вести электронный документооборот в области охраны труда.

6.31. Отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

6.32. Реализовывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда;

6.33. Систематически выявлять опасности и профессиональные риски, регулярно их анализировать и оценивать;

6.34. Разрабатывать меры, направленные на обеспечение безопасных условий и охраны труда, проводить оценку уровня профессиональных рисков, вновь организованных рабочих мест;

6.35. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом-создавать для него условия, в том числе производственные и санитарно-бытовые, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации, а также обеспечивать охрану труда;

6.36. Проводить обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;

6.37. Вести реестр (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

6.38. Соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

6.39. Согласовывать мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников при производстве работ на чужой территории».

6.40. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в Организации. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.41. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Организации в случае приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Работодатель:

6.42. Создать на паритетной основе, совместно с Профсоюзом, комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.43. Совместно с Профсоюзом разрабатывает соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

6.44. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников образовательной организации и приема пищи.

6.45. В случае отказа работника от работы, при возникновении опасности для его жизни и здоровья, вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

Работники обязуются:

6.46. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.47. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.48. Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.49. Проходить обязательные предварительные, при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.50. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.51. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения Организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания или отравления, либо состояния здоровья обучающегося.

6.52. Поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями норм и правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках.

6.53. Знакомиться с результатами специальной оценки труда под роспись.

6.54. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

Профсоюз обязуется:

6.55. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.56. Избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, координировать их работу по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в помещениях.

6.57. Содействовать организации обучения уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комиссии по охране труда.

6.58. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке всех помещений, спортивных площадок, бассейнов и других объектов к началу летнего оздоровительного периода и учебного года.

6.59. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях Организации.

6.60. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.61. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

6.62. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.63. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.64. Принимать участие в организации экологических субботников, физкультурных и спортивных мероприятиях.

6.65. Регулярно рассматривать на своих заседаниях вопросы выполнения мероприятий настоящего коллективного договора и Соглашения по охране труда и информировать работников, членов Профсоюза об их исполнении и принимаемых мерах.

6.66. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требовать от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

VII. Аттестация педагогических работников

7.1. Аттестация педагогических работников производится в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.2. Локальными нормативными актами Организации может быть предусмотрена аттестация заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений в целях подтверждения соответствия занимаемой должности. Аттестация осуществляется аттестационной комиссией Организации.

7.3. По результатам аттестации, пройденной педагогическими работниками в установленном порядке, в течение срока их действия, при выполнении педагогической работы на разных должностях, включенных в раздел I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы заработная плата устанавливается согласно результатам аттестации в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), тьютор
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель, тьютор
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам), воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), тьютор
Тьютор	Учитель-дефектолог, учитель-логопед

7.4. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом коэффициента за квалификационную категорию.

7.5. Работодатель в целях защиты интересов педагогических работников:

— письменно предупреждает работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца (ч.2 ст.64 ТК РФ);

— создает условия для прохождения педагогическими работниками Организации аттестации в целях установления квалификационной категории в соответствии с федеральным законодательством, нормативными правовыми актами, и по результатам аттестации устанавливает работникам соответствующую оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

— организует проведение аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности педагогических работников Организации, один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

— для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности формирует аттестационную комиссию, в состав которой в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации, с соблюдением гарантий, предусмотренных ст.167, 168 ТК РФ.

— осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения профкома, в установленные сроки знакомит работника с подготовленным представлением.

— направляет педагогического работника на курсы повышения квалификации в случае признания его в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, или предоставляет по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

7.6. Сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

7.7. Аттестация педагогических работников Организации не зависит от прохождения курсов повышения квалификации.

VIII. Поддержка молодых педагогов

8.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников и их закреплению в Организации:

— содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

— создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

— организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы;

— привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

— материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

— создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

— проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение молодежного профсоюзного актива;
- создание Совета молодых педагогов.

8.2. Стороны гарантируют:

- предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.
- предоставление методической помощи молодым работникам по всему кругу вопросов, касающихся образовательного процесса.

8.3. Стороны договорились:

- Содействовать прохождению аттестации молодых специалистов.
- Создавать условия для их успешной психолого-педагогической адаптации, для профессионального роста молодых специалистов.

8.4. Профсоюз совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодых специалистов;
- моральное поощрение молодых педагогов.

8.5. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;
- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в Организации;
- обеспечить установленные в Организации меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;
- обеспечить работу школы молодого педагога для молодых педагогов;
- предусмотреть по возможности осуществление над молодыми педагогами квалифицированного педагогического наставничества, оказания помощи при заполнении документации, составлении отчетов.

IX. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования

8.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

8.4. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд Организации.

8.5. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд Организации. Финансовое обеспечение

данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

8.6. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с Профсоюзом работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения обучения и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре.

Х. Социальное партнерство

В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

10.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

10.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

10.3. Обеспечивать участие представителей сторон коллективного договора при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением. Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

10.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

10.5. В целях создания условий для успешной деятельности Профсоюза и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа-Югры и города Ханты-Мансийска, настоящим коллективным договором

Работодатель обязуется:

10.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на расчетный счет Ханты-Мансийской городской организации Профессионального союза работников народного образования и науки РФ.

10.7. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Организации, учитывать мнение Профсоюза, в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

10.8. Соблюдать права и гарантии с Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

10.9. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов Профсоюза по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.10. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом первичной профсоюзной организации, принимать по предварительному согласованию с Профсоюзом.

10.11. Предоставлять Профсоюзу по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней) и другую информацию.

10.12. Обеспечивать участие Профсоюза в работе органов управления Организацией как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности Организации в целом.

10.13. При рассмотрении вопросов, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников Организации, включать в состав рабочих групп представителей Профсоюза.

10.14. **Взаимодействие работодателя с Профсоюзом организации** осуществляется посредством:

- учёта мнения Профсоюза в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

- учёта мнения Профсоюза Организации в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ;

- согласование Профсоюзом Организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

10.15. Работодатель с учётом мотивированного мнения Профсоюза Организации:

- привлекает работников, в связи с производственной необходимостью, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);

- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);

- утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

— принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

— определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки на соответствие квалификации (статья 196 ТК РФ);

— формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

— представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

— принимает (утверждает) локальные нормативные акты Организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ);

10.16. С учётом мотивированного мнения Профсоюза Организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

— совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);

— другие основания (пункты 1,2 статьи 336 ТК РФ и др.).

10.17. Работодатель, с учётом мнения Профсоюза Организации, принимает (утверждает) локальные нормативные акты определяющие:

— установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников (тарификация) (п.1.9 Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601);

— установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

— перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

— утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;

— составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

— принятие решения о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ, п.4.6 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);

— утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

— утверждение графика длительных отпусков;

— правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);

— конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

— введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
 - принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;
 - размеры и условия стимулирующих выплат, распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);
 - форму расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
 - правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ, п.1.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
 - обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
 - план, график, расписание регулирующие выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие работников в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в Организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, спортивных соревнованиях, экскурсиях, других формах образовательной деятельности (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
 - порядок создания, организации работы и принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения (п.6 ст.45 ФЗ «Об образовании в РФ»);
 - нормы профессиональной этики педагогических работников;
- 10.18. Работодатель по согласованию с Профсоюзом Организации осуществляет:
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;
 - временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьей 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;
 - расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

Профсоюз обязуется:

- 10.19. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.
- 10.20. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.
- 10.21. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.22. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профсоюз представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет Профсоюзной организации.

10.23. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

- выполнением работодателем норм действующего трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора;

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации;

- охраной труда в Организации;

- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

- соблюдением порядка аттестации педагогических работников Организации;

10.24. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

10.25. Участвовать в формировании в Организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

10.26. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

10.27. Принимать участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности.

10.28. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.29. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.30. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации – членов Профсоюза.

10.31. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников Организации за счет средств профсоюзных взносов.

10.32. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятыми без согласования с Профсоюзом Организации (без учёта мотивированного мнения).

10.33. Оказывать членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.34. Содействовать предотвращению в Организации коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

10.35. Организовывать правовой всеобуч для работников.

10.36. Направлять учредителю Организации заявление о нарушении руководителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора (ст. 195 ТК РФ).

10.37. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

10.38. **Стороны согласились** с тем, что работодатель заключает коллективный договор, обеспечивает исполнение действующего в Российской Федерации и Ханты-Мансийском автономном округе-Югре законодательства и не реже одного раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

11.2. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнерства, осуществляемого в формах, предусмотренных статьями 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

Стороны договорились и обязуются:

11.3. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.4. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора

ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

11.5. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

11.6. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам Организации.

11.7. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение не позднее одного месяца со дня получения соответствующего письменного запроса.

11.8. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную, административную (ст.5.31 КоАП РФ) и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.9. Профсоюз отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза.

ХII. Заключительные положения

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами Организации, содержащими нормы трудового права, и являющимися приложениями к коллективному договору, всех работников Организации, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

12.2. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.3. Каждый принимаемый на работу в Организацию работник, до подписания трудового договора, должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, под роспись.

12.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует **до 31 мая 2025 года включительно**.

12.5. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

12.6. Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

12.7. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке.



Городской округ Ханты-Мансийск
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С ПРИОРИТЕТНЫМ
ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ПОЗНАВАТЕЛЬНО-РЕЧЕВОМУ
НАПРАВЛЕНИЮ РАЗВИТИЯ ДЕТЕЙ № 21 «ТЕРЕМОК»
(МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 21 «ТЕРЕМОК»))**

СОГЛАСОВАНО

И.о. председателя первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад №21 «Теремок»

И.В. Гулак
Протокол от 28.05.2022 № 03



МБДОУ



УТВЕРЖДЕНО

Заведующий

«Детский сад № 21 «Теремок»

Р.Б. Давлетова

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА
С ПРИОРИТЕТНЫМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПО ПОЗНАВАТЕЛЬНО-РЕЧЕВОМУ НАПРАВЛЕНИЮ
РАЗВИТИЯ ДЕТЕЙ № 21 «ТЕРЕМОК»
(МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 21 «ТЕРЕМОК»))**

г. Ханты-Мансийск

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому направлению развития детей № 21 «Теремок» (далее - Образовательная организация, Работодатель) приняты и введены в действие в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы трудовых отношений в Образовательной организации.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка призваны регулировать организацию работы всего коллектива Работников, способствовать нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию благоприятных условий труда для Работников.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

1.6. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для всех Работников Образовательной организации.

2. Порядок приема и увольнения Работников

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора с Работодателем.

2.2. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.3. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и

несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 ТК РФ;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.4. В Образовательной организации наряду с должностями педагогических работников предусматриваются должности инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции.

2.5. Право на занятие должностей, предусмотренных пунктом 2.4. правил внутреннего трудового распорядка, имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.6. Права, обязанности и ответственность работников Образовательной организации, занимающих должности, указанные в пункте 2.4. правил внутреннего трудового распорядка, устанавливаются законодательством Российской Федерации, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Образовательной организации, должностными инструкциями и трудовыми договорами.

2.7. При приеме на работу Работодатель обязан потребовать от поступающего следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, оформленную в установленном порядке, за исключением

случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ о полученном образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

2.8. При заключении трудового договора впервые Работодателем оформляется трудовая книжка. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.9. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, Работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.10. В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств Работника, принимаемого на работу, Работодатель может предложить ему представить краткую письменную характеристику (резюме) выполняемой ранее работы.

2.11. Запрещается требовать от Работника при приеме на работу документы, предоставление которых не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2.12. Работники подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора.

2.13. Прием на работу в Образовательную организацию производится на основании заключенного трудового договора. Трудовой договор составляется в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя.

2.14. В трудовом договоре может быть предусмотрено условие об испытательном сроке для работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Испытательный срок не может превышать трех месяцев.

2.15. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя Работник имеет право обжаловать в суд.

2.16. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

2.17. Если срок испытания истек, а Работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.18. Если в период испытания Работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за три дня.

2.19. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, коллективным договором.

2.20. При заключении трудовых договоров с Работниками, с которыми согласно законодательству РФ, Работодатель имеет право заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, в трудовом договоре предусматривается соответствующее условие или заключается отдельный договор о полной материальной ответственности.

2.21. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.22. Перед началом работы (началом непосредственного исполнения Работником обязанностей, предусмотренных заключенным трудовым договором) Работодатель (уполномоченное им лицо) проводит инструктаж по охране труда. Работник, не прошедший инструктаж по охране труда, к работе не допускается.

2.23. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого Работника, проработавшего у него свыше пяти дней, если работа у Работодателя является для Работника основной.

2.24. Трудовой договор может быть прекращен (расторгнут) в порядке и по основаниям, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами.

2.25. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя. С приказом Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. Если приказ о

прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе ставится соответствующая запись.

2.26. Днем прекращения трудового договора является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.27. При увольнении Работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему Работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовых функций.

3. Основные права и обязанности Работников

3.1. Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- обеспечение рабочим местом, соответствующим государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- получение полной достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предусмотренных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- реализацию иных прав, предусмотренных в трудовом законодательстве.

3.2. Под правовым статусом педагогического Работника понимается совокупность прав и свобод (в том числе академических прав и свобод), трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые установлены законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

3.3. Педагогическим Работникам 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.

3.4. Педагогические Работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

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

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

- 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);

- 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;

- 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;

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

- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными 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 организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Образовательной организации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

- право на участие в управлении Образовательной организацией в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном Уставом Образовательной организации;

- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

- право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

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

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

3.5. Академические права и свободы педагогических Работников должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических Работников, закрепленных в локальных нормативных актах Образовательной организации.

3.6. 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 страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- 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;

- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

3.7. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией и иными документами, регламентирующими деятельность Работника;

- качественно и своевременно выполнять поручения, распоряжения, задания и указания своего непосредственного руководителя;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;
- 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);
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами, трудовым договором;
- соблюдать нормы общественного поведения, требования к внешнему виду (согласно деловому этикету), субординацию при взаимодействии с коллегами, родителями (законными представителями).

3.8. Педагогические работники обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 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;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 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;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать Устав Образовательной организации, правила внутреннего трудового распорядка.

3.9. Педагогический Работник Образовательной организации не вправе

оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной Образовательной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического Работника.

3.10. Педагогическим Работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

3.11. Работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами.

3.12. Трудовые обязанности и права Работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

4. Основные права и обязанности Работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- требовать от работников соблюдения требований статьи 6 Федерального закона от 10.07.2001 г № 87-ФЗ «Об ограничении курения табака», запрещающей курение табака в общественных местах, в том числе и на рабочем месте;
- требовать от работников соблюдения требований статьи 10 и статьи 12 Федерального закона от 23.02.2013 г №15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака», запрещать курение на территории и в помещениях организации, а также принимать меры для стимулирования курящих работников отказаться от курения;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения Работодателей в целях представительства и

защиты своих интересов и вступать в них;

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- 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;

- 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;

- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими

трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Продолжительность рабочего времени Работников составляет:

- для женщин 36-часовая рабочая неделя;
- для мужчин 40-часовая рабочая неделя.

5.2. Для педагогических Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических Работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических Работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

5.4. В рабочее время педагогических Работников в зависимости от занимаемой должности 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.

5.5. Педагогическая работа в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом Образовательной организации с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации Работника.

5.6. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических Работников и иных Работников Образовательной организации устанавливается настоящими правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность с учётом:

- режима деятельности Образовательной организации;
- продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической

работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим Работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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» (далее - приказ N 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

- объёма фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических Работников, определяемого в соответствии с приказом N 1601;

- времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических Работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

- времени, необходимого для выполнения педагогическими Работниками и иными Работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

5.7. В Образовательной организации устанавливается пятидневная с двумя выходными днями рабочая неделя. Выходными днями являются суббота и воскресенье, и не рабочие праздничные дни.

5.8. Режим работы Образовательной организации устанавливается с 7:00 час. до 19:00 час.

5.9. Рабочее время педагогических Работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Образовательной организации и правилами внутреннего трудового распорядка.

5.10. При составлении графиков работы педагогических и иных Работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных настоящими правилами внутреннего трудового распорядка.

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

5.12. В группах с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учётом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

5.13. Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путём одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка Образовательной организации, а также ее локальными нормативными актами.

5.14. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются руководителем Образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.15. Графики сменности доводятся до сведения указанных Работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

5.16. Режим работы Руководителя Образовательной организации определяется графиком работы с учётом необходимости обеспечения руководящих функций.

5.17. Периоды отмены (приостановки) деятельности Образовательной организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми для обучающихся в отдельных группах либо в целом по Образовательной организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических Работников и иных Работников.

5.18. В течение рабочего дня (смены) для педагогических Работников и иных Работников Образовательной организации предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

5.19. В случаях, когда педагогические Работники и иные Работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Педагогическим Работникам и иным Работникам в таких случаях обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении.

5.20. Если при приеме на работу или в течение действия трудовых отношений Работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия включаются в трудовой договор.

5.21. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.22. Привлечение Работников Образовательной организации к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.23. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с

медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.24. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

5.25. Педагогическим Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

5.26. Педагогические Работники Образовательной организации не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.27. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Образовательной организации и благоприятных условий для отдыха Работников.

6. Поощрения за труд и дисциплинарные взыскания

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, многолетний добросовестный труд и за другие достижения в работе Работодателем применяются следующие виды поощрения Работников:

- объявление благодарности;
- награждение благодарственным письмом, почетной грамотой.
- премирование;
- награждение ценным подарком.

6.2. Поощрения оформляются приказом Работодателя, доводятся до сведения всего коллектива Образовательной организации и заносятся в трудовую книжку Работника.

6.3. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством Работники могут быть представлены к отраслевым и государственным наградам.

6.4. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

6.5. К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение Работника в случаях:

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

- однократного грубого нарушения Работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления Работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории Образовательной организации - Работодателя или объекта, где по поручению Работодателя Работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого Работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения Работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- повторного в течение одного года грубого нарушения Устава Образовательной организации;

- совершения Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, в случаях, когда аморальный проступок совершен Работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

6.6. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

6.7. При наложении дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

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

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

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

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

6.12. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе

7. Оплата труда

7.1. Оплата труда Работников Образовательной организации осуществляется в соответствии с действующим Положением о размерах заработной платы работников Образовательной организации, штатном расписании.

7.2. Заработная плата Работника состоит из:

- должностного оклада (тарифной ставки);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных Положением

о заработной плате работников Образовательной организации.

7.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца (за первую половину месяца) и 10-го числа следующего месяца (за вторую половину месяца).

7.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.5. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

7.6. При выплате заработной платы каждому Работнику выдается расчетный листок, в котором указывается информация:

- о составных частях заработной платы, причитающейся за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных Работнику, а также о суммах удержаний при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.7. Работникам при выполнении работ в условиях, отличных от нормальных, производятся доплаты в соответствии с законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

7.8. Заработная плата выплачивается Работнику в безналичном порядке на расчетный счет в кредитную организацию, указанный в заявлении Работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую переводена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять

рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

8. Заключительные положения

8.1. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах внутреннего трудового распорядка, Работники и Работодатель руководствуются положениями ТК РФ и иных нормативных правовых актов РФ.

8.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

8.3. По инициативе Работодателя или Работников в Правила внутреннего трудового распорядка могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

8.4. При наличии индивидуальных (коллективных) трудовых споров их рассмотрение и разрешение производится в соответствии с ТК РФ, федеральными законами, настоящими правилами внутреннего трудового распорядка, при этом стороны спора должны принимать все необходимые меры для их разрешения путем переговоров.



Городской округ Ханты-Мансийск
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С ПРИОРИТЕТНЫМ
ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ПОЗНАВАТЕЛЬНО-РЕЧЕВОМУ
НАПРАВЛЕНИЮ РАЗВИТИЯ ДЕТЕЙ № 21 «ТЕРЕМОК»
(МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 21 «ТЕРЕМОК»)**

СОГЛАСОВАНО

И.о. председателя первичной
профсоюзной организации

МБДОУ «Детский сад №21 «Теремок»
Гулак ИВ.



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 21 «Теремок»
Р.В. Давлетова

Приказ от «___» 2022 г. № ___



**КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ
И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным
осуществлением деятельности по познавательно-речевому направлению
развития детей № 21 «Теремок»**

г. Ханты-Мансийск, 2022

1. Общие положения

1.1. Кодекс корпоративной этики и служебного поведения работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому направлению развития детей № 21 «Теремок» (далее – Кодекс), разработан на основании положений Конституции Российской Федерации, Федерального закона N 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», Трудового кодекса Российской Федерации, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Уставом и внутренних документов образовательной организации.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения, которым необходимо руководствоваться всем работникам образовательной организации, независимо от занимаемой ими должности.

1.3. Каждому работнику, который состоит в трудовых отношениях с образовательной организацией необходимо соблюдать положения настоящего Кодекса в своей деятельности.

1.4. Целями Кодекса являются:

- установление этических норм и правил поведения работников для выполнения ими своей профессиональной деятельности;
- содействие укреплению авторитета работников образовательной организации;
- обеспечение единых норм поведения работников.

1.5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих трудовых обязанностей.

1.6. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в системе образования, основанных на нормах морали, уважительном отношении к педагогической деятельности в общественном сознании, самоконтроле работников.

2. Ценность и принципы корпоративной этики

2.1. Образовательная организация – это открытая система тесного взаимодействия всех членов трудового коллектива, родителей (законных представителей), обучающихся, основанная на творческом потенциале педагогов: мыслящих, стремящихся к преобразованию, улучшению воспитательно-образовательного процесса.

2.2. Педагоги в образовательной организации делятся опытом, информацией, идеями, открыто обсуждают проблемы и находят вместе решения, их действия корректны и носят поддерживающий характер.

2.3. Педагоги и родители (законные представители) открыто делятся информацией, обсуждают проблемы, соблюдая конфиденциальность. Комментарии педагогов корректны и носят оптимистичный, позитивный характер.

2.4. Для работников образовательной организации характерен постоянный поиск партнеров и выстраивание профессиональных взаимовыгодных связей.

2.5. Педагоги стремятся узнавать и осваивать новые, современные технологии, уместно, деликатно, квалифицированно их интегрировать в деятельность образовательной организации.

2.6. Мы признаем, что каждый ребенок – уникальная, творческая личность, которая при создании условий формирования внешней и внутренней свободы может решать противоречия окружающего мира.

2.7. Каждый участник образовательного процесса в образовательной организации рассматривается как уникальная, неповторимая, своеобразная личность со своими особенностями, возможностями и интересами, поэтому мы стремимся создавать условия для раскрытия потенциала и индивидуальных особенностей каждой личности.

2.8. Цели, задачи, содержание, стиль взаимоотношений с ребенком согласуются между всеми участниками образовательного процесса образовательной организации.

2.9. Традиции и стили семейного и общественного воспитания являются равноценными и уникальными, опыт каждой из сторон используется для обогащения практики воспитания в семье и образовательной организации.

2.10. Здоровье – это не только отсутствие болезней или физических дефектов, но и полное физическое, психическое и социальное благополучие.

2.11. Здоровье – гармония психического, физического и эмоционального состояния человека. Здоровый образ жизни должен стать стилем жизни каждого участника образовательного процесса. Это обеспечивается здоровьесберегающими технологиями, разработкой и реализацией новых программ и проектов.

2.12. Педагоги образовательной организации стремятся в совершенстве овладеть профессиональными знаниями и умениями. Это достигается непрерывным обучением и постоянным повышением компетенций в разных формах.

2.13. Принципы, нормы и правила, установленные настоящим Кодексом, имеют общий характер и могут получить свое развитие и детализацию в стандартах служебного поведения, правилах внутреннего распорядка и других внутренних документах образовательной организации.

2.14. Действие настоящего Кодекса распространяется на всех должностных лиц и других работников образовательной организации.

2.15. Должностные лица и другие работники образовательной организации в своей служебной деятельности должны быть добропорядочны и честны, обязаны соблюдать правила деловой этики, установленные настоящим Кодексом, иными внутренними документами образовательной организации, а также являющиеся общепринятыми.

3. Взаимоотношения работников в образовательной организации

3.1. Работники - основа репутации образовательной организации. Поэтому они должны сознавать, что любые неэтичные или антиобщественные действия, совершенные на рабочем месте или в свободное время, могут нанести ущерб репутации образовательной организации.

3.2. Не принимать никаких серьезных решений без широкого предварительного обсуждения. Работники несут ответственность за то, что говорят и делают.

3.3. Взаимоотношения между работниками, вне зависимости от занимаемой должности или сферы деятельности, строятся на принципах:

- открытости и доброжелательности;
- командной работы и ориентации на сотрудничество.
- динамичности развития образовательной организации, каждый

день лучше, чем вчера.

3.4. Любые формы пренебрежительных отношений друг к другу являются недопустимыми.

3.5. Руководство образовательной организации поощряет интересные и умные идеи, предложения, учитывает мнение работников при принятии решений вопросов управления образовательной организацией.

3.6. Взаимоотношения руководителей с подчиненными строятся на принципах:

- открытости руководства по отношению к работникам;
- поддержки инициативности подчиненных;
- понимания специфики работы подчиненных и ответственности за результаты их работы;

– непредвзятости и справедливости в отношении подчиненных;

- соблюдение дисциплины и субординации.

3.7. Взаимоотношения подчиненных с руководителями строятся на принципах:

- уважения, дисциплины, соблюдения субординации;
- добросовестного выполнения, ответственности за результаты своей работы, обязанностей, так и других заданий, предусмотренных в должностных инструкциях, но напрямую относящихся к сфере и специфике деятельности образовательной организации.

3.8. Во взаимоотношениях с родителями обучающихся работники должны руководствоваться принципами:

- уважения, доброжелательности и открытости;
- в любой ситуации должны избегать заявлений, выходящих за пределы их компетенции, во избежание случайного предоставления консультаций, требующих специальных знаний и выходящих за пределы их компетенции.

3.9. При взаимодействии с родителями обучающихся работники должны руководствоваться принципами:

- уважения, доброжелательности и открытости;
- в любой ситуации должны избегать заявлений, выходящих за пределы их компетенции, во избежание случайного предоставления консультаций, требующих специальных знаний и выходящих за пределы их компетенции.

соблюдать педагогическую этику.

4. Этические правила поведения работников при выполнении ими трудовых обязанностей

4.1. При выполнении трудовых обязанностей работникам следует исходить из конституционного положения 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.

4.2. Работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

4.2.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;

4.2.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы;

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

4.2.4. исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению трудовых обязанностей;

4.2.5. проявлять корректность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

4.2.6. проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию обучающихся;

4.2.7. воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету образовательной организации.

4.3. Работникам следует быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата для эффективной работы.

4.4. Работникам надлежит принимать меры по недопущению коррупционно-опасного поведения работников, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

4.5. При выполнении трудовых обязанностей работник не допускает:

4.5.1. любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

4.5.2. грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

4.5.3. угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий,

препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

4.6. Работникам следует проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений, коллегами по работе, уважать их честь и достоинство, быть доступным для общения, открытым и доброжелательным.

4.7. Работникам рекомендуется соблюдать культуру речи, не допускать использования в присутствии всех участников образовательных отношений грубости, оскорбительных выражений или реплик.

5. Поддержание и укрепление имиджа образовательной организации

5.1. Для поддержания и укрепления имиджа образовательной организации осуществляют следующие основные мероприятия:

- информирование работников о миссии образовательной организации и ее ценностях для обеспечения понимания каждым работником образовательной организации необходимости его труда в общем итоге деятельности, его роли и значения в реализации миссии образовательной организации.

5.2. Повышение престижа профессий работников образовательной организации через:

- 5.2.1. конкурсы педагогического мастерства;
- 5.2.2. открытые конференции и семинары для других учреждений;
- 5.2.3. публикация опыта работы в печатных изданиях;
- 5.2.4. использование ИКТ;
- 5.2.5. Сохранение и развитие традиций сотрудничества между образовательной организацией и другими учреждениями посредством:
- 5.2.6. проведением профессиональных конкурсов между учреждениями;
- 5.2.7. организацией наставничества;
- 5.2.8. проведением корпоративных праздников.

5.3. Популяризация физической культуры и спорта среди работников образовательной организации:

5.4. совместные спортивные мероприятия с родителями (законными представителями), обучающимися и работниками;

5.5. участие в городских соревнованиях для обучающихся и работников;

5.6. использование ресурсов образовательной организации.

6. Требования к внешнему виду работников

6.1. Внешний вид работника при выполнении им трудовых обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к образовательной организации, укреплению имиджа, а также, при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

6.2. Одежда работников должна быть чистой, свежей, выглаженной,

незаношенной и исключать вызывающие детали.

6.3. макияж, умеренный, аккуратный, соответствующий ситуации;

6.4. платье или юбка предпочтительно средней длины (до середины колена) классического покроя;

6.5. брюки стандартной длины;

6.6. в теплое время года допускается ношение футболок без символики;

6.7. в холодное время года допускается ношение теплых моделей свитеров, кофт, пуловеров и т.д. без ярких экстравагантных элементов, отвлекающих внимание;

6.8. колготки телесного цвета;

6.9. обувь желательно - классическая.

6.10. Для медицинских работников, работников пищеблока, воспитателей, младших воспитателей и младшего обслуживающего персонала, обязательно ношение специальной одежды:

6.10.1. спецодежда;

6.10.2. белый халат во время кормления детей (воспитателям);

6.10.3. белый халат и косынка для раздачи пищи (младшим воспитателям);

6.10.4. фартук для мытья посуды, халаты для уборки помещения, туалета.

6.11. независимо от времени года в образовательной организации необходимо носить сменную обувь (не допускается: домашняя, изношенная, потерявшая форму, грязная обувь, обувь, не зафиксированная на ноге);

6.12. обувь должна гармонировать с одеждой;

6.13. высота каблуков туфель должна быть удобна для работы, но не превышать 10 см (воспитатели, специалисты);

6.14. для работников пищеблока, младшего воспитателя, младшего обслуживающего персонала, учитывая специфику работы, обязательна обувь без каблука или на низком каблуке.

6.15. Работники должны неукоснительно соблюдать правила личной гигиены (волосы, лицо и руки должны быть чистыми и ухоженными):

6.15.1. стрижка аккуратная;

6.15.2. длинные волосы (ниже плеч) должны быть заколоты;

6.15.3. ногти должны быть аккуратно и коротко подстрижены;

6.15.4. лак для ногтей предпочтительно выбирать спокойных тонов, избегая ярких элементов маникюра и насыщенных цветов. Для работников пищеблока и младших воспитателей покрытие ногтевой пластины запрещено.

6.16. Используемые дезодорирующие и парфюмерные средства должны иметь легкий и нейтральный запах.

6.17. Работники должны использовать простые неброские украшения, выдержанные в деловом стиле.

6.18. Запрещается ношение различных украшений (сережки, кольца, подвески, цепочки брошки и т.д.) работникам пищеблока.

6.19. Запрещается ношение колец младшим воспитателям.

6.20. Для дневного макияжа и маникюра применять неяркие спокойные тона.

6.21. Пирсинг и тату допускаются только в том случае, если они скрыты одеждой.

6.22. Работникам образовательной организации запрещается использовать для ношения в рабочее время следующие варианты одежды и обуви:

6.22.1. спортивная одежда и обувь спортивный костюм или его детали, за исключением инструктора по физической культуре;

6.22.2. одежда для активного отдыха (шорты, толстовки, майки и т.п.);

6.22.3. пляжная одежда;

6.22.4. прозрачные платья, юбки и блузки;

6.22.5. вечерние туалеты;

6.22.6. слишком короткие юбки, блузки, открывающие часть живота или спины;

6.22.7. сильно облегающие (обтягивающие) фигуру брюки, платья, юбки;

6.22.8. пляжная обувь (шлепанцы и тапочки).

7. Требования к культуре речи работников

7.1. Правильность – соответствие речи языковым нормам. Педагогу необходимо знать и выполнять в общении с детьми основные нормы русского языка: орфоэпические нормы (правила литературного произношения), а также нормы образования и изменения слов.

7.2. Точность – соответствие смыслового содержания речи и информации, которая лежит в ее основе. Особое внимание педагогу следует обратить на семантическую (смысловую) сторону речи, что способствует формированию у детей навыков точности словоупотребления.

7.3. Логичность – выражение в смысловых связях компонентов речи и отношений между частями и компонентами мысли. Педагогу следует учитывать, что именно в дошкольном возрасте закладываются представления о структурных компонентах связанного высказывания, формируются навыки использования различных способов внутри текстовой связи.

7.4. Чистота – отсутствие в речи элементов, чуждых литературному языку. Устранение нелитературной лексики – одна из задач речевого развития детей дошкольного возраста. Решая данную задачу, принимая во внимание ведущий механизм речевого развития дошкольников (подражание), педагогу необходимо заботиться о чистоте собственной речи: недопустимо использование слов-паразитов, диалектных и жаргонных слов.

7.5. Выразительность – особенность речи, захватывающая внимание и создающая атмосферу эмоционального сопереживания. Выразительность речи педагога является мощным орудием воздействия на ребенка. Владение педагогом различными средствами выразительности речи (интонация, темп речи, сила, высота голоса и др.) способствует не только формированию

произвольности речи ребенка, но и более полному осознанию им содержания речи взрослого, формированию умения выражать свое отношение к предмету разговора.

7.6. Богатство – умение использовать все языковые единицы с целью оптимального выражения информации. Педагогу следует учитывать, что в дошкольном возрасте формируются основы лексического запаса ребенка, поэтому богатый лексикон самого педагога способствует не только расширению словарного запаса ребенка, но и помогает сформировать у него навыки точности словоупотребления, выразительности и образованности речи.

7.7. Уместность – употребление в речи единиц, соответствующих ситуации и условиям общения. Уместность речи педагога предполагает, прежде всего, обладание чувством стиля. Учет специфики дошкольного возраста нацеливает педагога на формирование у детей культуры речевого поведения (навыков общения, умения пользоваться разнообразными формулами речевого этикета, ориентироваться на ситуацию общения, собеседника и др.).

8. Рабочее место

8.1. Порядок, чистота, аккуратность в группах, кабинетах создает благоприятное впечатление об образовательной организации, поэтому обязательными к соблюдению являются следующие правила:

8.1.1. каждый работник должен поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте и в группах;

8.1.2. на рабочем месте запрещается заниматься посторонними делами, не связанными с воспитательно-образовательным процессом, присмотром и уходом за детьми;

8.1.3. рабочее место в конце смены должно быть приведено в порядок;

8.1.4. первая смена должна передать второй смене кабинет, группу, помещение.

8.2. Поведение работников на рабочем месте является так же одним из важных элементов стиля образовательной организации.

8.3. На рабочем месте запрещено:

8.3.1. заниматься посторонними делами, не связанными со служебными вопросами;

8.3.2. на всей территории образовательной организации строго запрещено принятие спиртных напитков и курение;

8.3.3. употребление ненормированной лексики;

8.3.4. разглашение конфиденциальной информации об обучающемся и образовательной организации в целом;

8.3.5. любые формы пренебрежительного и оскорбительного отношения к обучающимся, родителям (законным представителям) и друг к другу;

8.3.6. предоставление заведомо некорректной, устаревшей

информации для руководства;

8.3.7. разговоры по телефону по личным вопросам;

8.3.8. отвлекание от работы работников образовательной организации;

8.3.9. общение в социальных сетях;

8.3.10. игры в гаджеты (телефон, планшет, ноутбук, нетбук);

8.3.11. называть друг друга в присутствии родителей (законных представителей), обучающихся и посетителей по имени;

8.3.12. порча и использование имущества в личных целях.

9. Рабочее время и его использование

9.1. Для того, чтобы начинать свой рабочий день вовремя (подготовить рабочее место и подготовиться самому), работнику необходимо быть на рабочем месте не менее, чем за 15 минут до официального времени начала рабочего дня.

9.2. При невозможности прийти на работу вовремя, работник должен заранее, лично известить своего руководителя о возникших проблемах.

9.3. При выходе на работу по окончании больничного листа или отпуска, заранее созвониться с руководителем структурного подразделения и уточнить начало рабочей смены в день выхода на работу.

10. Политика в области обучения и развития персонала

10.1. В образовательной организации сформирована система обучения и развития персонала, призванная:

10.1.1. обеспечивать образовательную организацию квалифицированными кадрами;

10.1.2. поддерживать уровень квалификации персонала в соответствии с функциональными требованиями текущей деятельности, а также обеспечивать развитие профессионально значимых качеств работников с учетом специфики и перспектив развития образовательной организации.

10.2. Обучение осуществляется на следующих принципах:

10.2.1. функциональной целесообразности;

10.2.2. планирования.

10.3. В образовательной организации практикуются следующие виды обучения в зависимости от категорий персонала:

10.3.1. долгосрочные и краткосрочные курсы повышения квалификации работников с целью получения новых профессиональных знаний и умений и поддержания профессионального уровня;

10.3.2. семинары, конференции, выставки для специалистов и руководителей образовательной организации с целью приобретения новых профессиональных знаний, направленных на решение оперативных задач, установления новых деловых контактов;

10.3.3. среднее и высшее профессиональное образование для всех категорий работников с целью повышения уровня квалификации работников, мотивации эффективности и увеличения производительности труда,

подготовки кадрового резерва;

10.3.4. внутрикорпоративное обучение.

11. Корпоративные мероприятия и даты

11.1. В образовательной организации установлены следующие праздничные даты:

11.1.1. 27 сентября – День воспитателя

11.1.2. 31 декабря – Новый год

11.1.3. 8 марта – Международный женский день

11.1.4. 01 июня – День здоровья

11.2. Также в течение года для реализации миссии образовательной организации проводится ряд внутрикорпоративных мероприятий;

11.3. конкурсы педагогического мастерства;

11.4. открытые занятия в Дни открытых дверей для педагогов города и родителей (законных представителей) обучающихся.

12. Конфликт интересов

12.1. Работники должны избегать ситуаций, которые могут привести к конфликту личных интересов и интересов образовательной организации:

12.2. использование имени образовательной организации, его репутации, материальных, финансовых или иных ресурсов, конфиденциальной информации с целью получения собственной выгоды.

12.3. других ситуаций, которые могут привести к неблагоприятным для образовательной организации последствиям.

12.4. В случае возникновения конфликта интересов или возможности такого конфликта, работник должен обратиться за помощью в разрешении ситуации к своему непосредственному руководителю.

13. Ответственность за нарушение положений Кодекса

13.1. Нарушение работником положений настоящего Кодекса рассматривается на заседаниях коллегиальных органов управления, предусмотренных уставом образовательной организации и (или) комиссиях по урегулированию споров, между участниками образовательных отношений.

13.2. Нарушение Кодекса может являться основанием для неприменения меры стимулирующего характера, не повышения в должности, рассмотрения информации о нарушении на собрании трудового коллектива и принятия иных мер к нарушителю.

13.3. Соблюдение работником положений Кодекса может учитываться при применении дисциплинарных взысканий, а также при поощрении работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

13.4. Качество реализации Кодекса деловой этики будет обсуждаться на общем собрании коллектива образовательной организации.

14. Заключительные положения

14.1. Коллектив образовательной организации утверждает настоящий Кодекс, вносит в него изменения и дополнения, а также определяет основные направления реализации настоящего Кодекса.

14.2. Настоящий Кодекс является приложением к Коллективному договору муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому направлению развития детей № 21 «Теремок».

**ЖЕЛАЕМ ВАМ ДЛИТЕЛЬНОЙ И УСПЕШНОЙ РАБОТЫ
В ДЕТСКОМ САДУ № 21 «ТЕРЕМОК»**