

ПРИНЯТО

на Общем собрании

Протокол № 3

от «02» 10 2013 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом МДОУ детского

сада комбинированного

вида № 5 «Солнышко»

от «02» 10 2013 г.



А.В.Газина

ПОЛОЖЕНИЕ

о правах, обязанностях и ответственности работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 5 «Солнышко»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает права, обязанности и ответственность инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции (далее — работники) в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении детском саду комбинированного вида № 5 «Солнышко» (далее — учреждение).

2. Права работников учреждения

2. Права работников учреждения:

- 2.1. На защиту профессиональной чести и достоинства.
- 2.2. На участие в управлении учреждением в порядке, определённом Уставом.
- 2.3. На рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.
- 2.4. На своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.
- 2.5. На представление льгот и гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами.
- 2.6. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда.
- 2.7. На представление на рассмотрение заведующей предложения по улучшению деятельности учреждения.
- 2.8. На ознакомление с жалобами и другими документами содержащими оценку его работы.
- 2.9. На конфиденциальность дисциплинарного (служебного) расследования, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.
- 2.10. Требовать от руководства учреждения строгого соблюдения норм и правил охраны труда.
- 2.11. На создание по своему выбору общественных организаций (профсоюзов) и вступление в них на единственных условиях подчинения уставам этих организаций.
- 2.12. На участие в забастовках.

3. Обязанности работников учреждения

3.1. Работники учреждения обязаны:

- стремиться к достижению максимально высокого уровня всей своей профессиональной работы;
- проявлять готовность к участию в мероприятиях с обучающимися и взрослыми, выходящих за рамки плана образовательного учреждения;
- уважать личность ребёнка, его права на выражение мнений и убеждений, поддерживать дисциплину на основе уважения их человеческого достоинства методами, исключая физическое и психическое насилие по отношению к обучающимся;
- проходить периодические бесплатные медицинские обследования;
- принимать меры предосторожности для предупреждения несчастных случаев с обучающимися, сотрудниками и другими гражданами, посетившими учреждение;
- соблюдать права и свободы участников образовательного процесса.

3.2. В любых ситуациях поведение работника должно соответствовать сложившемуся в обществе образу работника образовательного учреждения как носителя культуры и нравственности.

3.3. В тех случаях, когда вопросы профессиональной этики работника не урегулированы законодательством или настоящим Положением, работник действует в соответствии с общими принципами нравственности в обществе.

3.4. Работникам запрещается использовать свою деятельность для политической агитации, принуждения 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 недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

3.5. Работник строит свои отношения с коллегами на основе взаимного уважения и соблюдения их профессиональных прав.

3.6. Работник не вправе:

- 1) поступаться профессиональным долгом ни во имя товарищеских, ни во имя каких-либо иных отношений;
- 2) сообщать другим лицам доверенную лично ему обучающимся, родителями (законными представителями) обучающегося информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством;
- 3) требовать от обучающихся, их родителей (законных представителей) каких-либо личных услуг или одолжений;

3.7. Работник должен воздерживаться от:

- 1) поведения, приводящего к необоснованным конфликтам во взаимоотношениях;
- 2) критики правильности действий и поведения своих коллег в присутствии обучающихся, а также в социальных сетях;
- 3) обсуждения с участниками образовательного процесса обоснованности расценок на платные услуги, оказываемые учреждением.

3.8. Если работник не уверен в том, как действовать в сложной этической ситуации, он имеет право обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений за разъяснением, в котором ему не может быть отказано.

3.9. Работник, действовавший в соответствии с разъяснениями комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, не может быть привлечён к дисциплинарной ответственности.

3.10. Поступок работника, который порочит его честь и достоинство и (или) негативно влияет на авторитет учреждения, может стать предметом рассмотрения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

3.11. При рассмотрении поведения работника должно быть обеспечено его право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени.

3.12. Анонимные жалобы и сообщения на действия (бездействия) работников не рассматриваются.

4. Ответственность работников учреждения

4.1. Помощники воспитателя, наряду с воспитателями и другими педагогическими работниками, несут полную ответственность за жизнь и здоровье вверенных им детей во время проведения воспитательно-образовательного процесса (в отсутствие в группе воспитателя или при проведении занятий по подгруппам).

4.2. Нарушения трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных трудовым законодательством.

4.3. За нарушение трудовой дисциплины заведующий ДООУ применяет следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение.

4.4. Увольнение за систематическое невыполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, производится, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания:

- за прогул (в том числе и за отсутствие на рабочем месте более 4-х часов) без уважительных причин;

- за появление на работе в нетрезвом виде, состоянии наркотического или токсического опьянения.

4.5. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

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

4.7. Администрация по своей инициативе или по ходатайству трудового коллектива может издать приказ о снятии с работника взыскания, не ожидая истечения года, если он не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и при этом проявил себя как добросовестный работник.

4.8. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих правилах внутреннего распорядка, к работнику не применяются (кроме выплаты стимулирующей части заработной платы).

4.9. Работник, причинивший ущерб ДООУ, другим работникам или родителям воспитанников, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.