

Рассмотрено
на Общем собрании работников
МБДОУ «Жабский детский сад»
протокол № 4 от 20.01.2021г.

Утверждено:
Приказом по МБДОУ «Жабский детский сад»
от 20.01.2021 № 15-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ

о правах, обязанностях и ответственности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Жабский детский сад»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение устанавливает права, обязанности и ответственность административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (далее — работники) в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Жабский детский сад», далее ДОУ.

2. Права работников Учреждения.

2.1. Работники учреждения имеют право:

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

- проходить периодические медицинские обследования;

- принимать меры предосторожности для предупреждения несчастных случаев с воспитанниками, 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:

- поступаться профессиональным долгом ни во имя товарищеских, ни во имя каких-либо иных отношений;

- сообщать другим лицам доверенную лично ему воспитаннику, родителями (законным представителям) воспитанника информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством;

- требовать от воспитанников, их родителей (законных представителей) каких-либо личных услуг или одолжений;

3.7. Работник должен воздерживаться от:

- поведения, приводящего к необоснованным конфликтам во взаимоотношениях;

- критики правильности действий и поведения своих коллег в присутствии воспитанников, а также в социальных сетях;

- 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.

3.13 Работник должен осваивать профессиональные образовательные программы профессиональной переподготовки или повышения квалификации (в полном объеме не менее 72 часов) не реже чем каждые 3 года.

4. Ответственность работников Учреждения.

4.1. Работники учреждения несут дисциплинарную, административную и уголовную ответственность за нарушение норм трудового распорядка, профессионального поведения.

4.2. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей по вине работника на него могут быть возложены следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

4.3. Основания для прекращения трудового договора (увольнения) предусмотрены трудовым законодательством; помимо этого основаниями для увольнения работника по инициативе администрации являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

4.4. Дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна вручаться работнику. Ход

расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника, за исключением необходимости защиты интересов воспитанников.

Более подробно права, обязанности и ответственность работников, осуществляющих вспомогательные функции, отражены в квалификационных характеристиках должностей работников образования, в уставе учреждения, правилах внутреннего трудового распорядка, должностных инструкциях и трудовых договорах