

Утверждаю:  
Заведующий МАДОУ № 2 «Звездочка»  
*Е. Г. Лузина*  
Приказ № *45* от « *14* » *03* 20 *19* г.



**Положение устанавливающее права, обязанности и  
ответственность инженерно-технических,  
административно-хозяйственных, производственных,  
учебно-вспомогательных, медицинских и иных  
работников, осуществляющих вспомогательные  
функции  
МАДОУ № 2 «Звездочка»**

Принято:  
Общим собранием работников  
МАДОУ № 2 «Звездочка»  
Протокол № *2*  
от « *14* » *03* 20 *19* г.

## **I. Общие положения**

1. Положение устанавливает права, обязанности и ответственность инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции (далее – работники) в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 2 «Звездочка» (далее – Учреждение).

2. Права, обязанности и ответственность работников Учреждения, занимающих должности, указанных в пункте 1 настоящего раздела, также устанавливаются законодательством Российской Федерации, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и трудовыми договорами.

3. Локальный акт разработан в соответствии с частью 1, 3 статьи 52 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **II. Права работников Учреждения**

1. Работник Учреждения имеет право на:

- 1) защиту профессиональной чести и достоинства;
- 2) участие в управлении Учреждением в порядке, определённом уставом Учреждения;
- 3) рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- 4) своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 5) предоставление льгот и гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами и локальными нормативными актами;
- 6) отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда;
- 7) представление на рассмотрение руководителю Учреждения предложения по улучшению деятельности Учреждения;
- 8) ознакомление с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы;
- 9) конфиденциальность дисциплинарного (служебного) расследования, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации;
- 10) создание по своему выбору общественных организаций (профсоюзов) и вступление в них на единственных условиях подчинения уставам этих организаций;
- 11) участие в забастовках.

2. Работники имеют право требовать от администрации Учреждения строгого соблюдения норм и правил охраны труда.

### **III. Обязанности работников Учреждения**

1. Работник Учреждения обязан:

1) стремиться к достижению максимально высокого уровня всей своей профессиональной работы;

2) 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;

3) проходить периодические бесплатные медицинские обследования;

4) принимать меры предосторожности для предупреждения несчастных случаев с воспитанниками, работниками и другими гражданами, посещающими Учреждение;

5) соблюдать права и свободы участников образовательных отношений.

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

3. Работникам запрещается использовать свою деятельность для политической агитации, 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 воспитанников к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

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

5. 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 информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

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

6. Работник должен воздерживаться от:

1) поведения, приводящего к необоснованным конфликтам во взаимоотношениях;

2) критики правильности действий и поведения своих коллег в присутствии воспитанников, а также в социальных сетях.

7. 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.

8. 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.

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

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

#### **IV. Ответственность работников Учреждения**

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

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.

3. Основания для прекращения трудового договора (увольнения) предусмотрены трудовым законодательством Российской Федерации; 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. Дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессионального поведения и (или) устава 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 работника, за исключением необходимости защиты интересов воспитанников.