

РАССМОТРЕНО  
на Общем собрании  
трудоового коллектива  
Протокол от 20.11.2019 №1

СОГЛАСОВАНО  
С профсоюзной  
организацией  
Протокол от 21.11.2019 №1

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора  
МБОУ СОШ №15 г.Заринска  
от 28.11.2019 г. №128

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о правах, обязанностях и ответственности работников**  
**МБОУ СОШ №15 г.Заринска, занимающих должности административных,**  
**учебно-вспомогательных и иных работников, осуществляющих**  
**вспомогательные функции**

I. Общие положения

1.1. Положение о правах, обязанностях и ответственности работников (далее - Положение) МБОУ СОШ №15 г.Заринска (далее Школа) разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» (ст.57), на основе квалификационной характеристики работников, осуществляющих учебно- вспомогательные функции образовательного учреждения, утвержденной Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26 августа 2010 г. N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей" (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 31.05.2011 N 448н), на основе тарифно-квалификационной характеристики по общепрофессиональной профессии, утверждённой постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 г. № 31 (с изменениями на 24 ноября 2008 года), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом Школы, коллективным договором, трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

1.2. Положение определяет основные права и обязанности всех работников Школы, осуществляющих вспомогательные функции, регулирует условия организации труда, режима рабочего времени, порядок применения мер дисциплинарного воздействия (взысканий и поощрений), принципы взаимодействия и взаимоотношения персонала и руководства Школы.

1.3. В настоящем Положении под работниками, осуществляющими вспомогательные функции в Школе, понимается совокупность лиц, связанных с непосредственным функционированием МБОУ СОШ №15 г.Заринска и состоящих с ним в трудовых отношениях на основании трудовых договоров.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Школы, осуществляющих вспомогательные функции.

1.5. Работники, осуществляющие вспомогательные функции в Школе, назначаются и освобождаются от должности директором Школы. На период отпуска и временной нетрудоспособности их обязанности могут быть возложены на других сотрудников вспомогательного персонала. Временное исполнение обязанностей в этих случаях осуществляется на основании приказа директора Школы, изданного с соблюдением требований законодательства о труде.

1.6. Все работники, осуществляющие вспомогательные функции в Школе, занимают закрепленные за ними рабочие места и получают за свою работу денежное вознаграждение в виде должностного оклада согласно штатному расписанию и заключенному трудовому договору.

1.7. В Школе устанавливаются следующие категории работников, осуществляющих вспомогательные функции: административно-управленческие, учебно-вспомогательные должности и младший обслуживающий персонал Школы.

1.8. Необходимый перечень должностей и профессий работников Школы устанавливается штатным расписанием.

1.9. В своей деятельности сотрудники вспомогательного персонала руководствуются Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации».

Федерации», указами Президента Российской Федерации, решениями Правительства Российской Федерации и органов управления образованием всех уровней по вопросам образования и воспитания обучающихся, трудовым законодательством, правилами и нормами охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты, а также Уставом и локальными правовыми актами Школы, в том числе Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, приказами и распоряжениями директора, должностными инструкциями, настоящим Положением; соблюдают Конвенцию о правах ребенка.

1.10. Деятельность работников, осуществляющих вспомогательные функции в Школе, строится в соответствии с принципами демократии, гуманизма, приоритета общечеловеческих ценностей, жизни и здоровья детей, гражданственности, системности и коллегиальности.

1.11. Свою деятельность сотрудники вспомогательного персонала осуществляют в тесном контакте с администрацией, педагогическими работниками Школы.

## 2. Права работников, осуществляющих вспомогательные функции

2.1. Работники, осуществляющие вспомогательные функции в пределах своей компетенции, имеют права на:

- защиту профессиональной чести и достоинства;
- участие в управлении Учреждением в порядке, определенном уставом Учреждения;
- представлять к дисциплинарной ответственности обучающихся за их проступки, дезорганизующие воспитательно - образовательный процесс.
- оборудование рабочего места по установленным нормам, обеспечивающим возможность выполнения ими должностных обязанностей.
- справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- вносить предложения по совершенствованию работы и технического обслуживания Школы;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- представление льгот и гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами и локальными нормативными актами;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- ознакомление с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы;
- конфиденциальность дисциплинарного (служебного) расследования, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

2.2. 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. Обязанности работников, осуществляющих вспомогательные функции

3.1. Работники, осуществляющие вспомогательные функции в Школе, должны знать:

- законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; положения и инструкции Школы;

- структуру образовательного учреждения, его кадрового состава; правила эксплуатации оргтехники; правила пользования приемно-переговорными устройствами и другой техникой в соответствии с должностными инструкциями;
- основы этики и эстетики;
- правила делового общения;
- правила внутреннего трудового распорядка работников Школы;
- правила по охране труда и пожарной безопасности.

3.2. Работник Учреждения обязан:

- осуществлять свою трудовую деятельность в соответствии с трудовым договором;
- добросовестно подходить к исполнению своих обязанностей;
- выполнять установленные нормы труда;
- исполнять приказы, распоряжения и поручения руководства Школы;
- обеспечивать высокую культуру своей производственной деятельности;
- постоянно поддерживать и повышать уровень своей квалификации, необходимый для исполнения трудовых обязанностей;
- незамедлительно сообщить директору Школы о возникновении ситуации, представляющих угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Школы;
- стремиться к достижению максимально высокого уровня всей своей профессиональной работы;
- проявлять готовность к участию в мероприятиях с обучающимися и взрослыми, выходящих за рамки плана 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 медицинские осмотры;
- принимать меры предосторожности для предупреждения несчастных случаев с обучающимися, работниками и другими гражданами, посетившими Учреждение;
- соблюдать права и свободы участников образовательного процесса;

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

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

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 обучающимся, родителями (законными представителями) несовершеннолетнего обучающегося информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации;
- требовать от обучающихся, 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 обучающихся, а также в социальных сетях.

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. Работник, действовавший в соответствии с разъяснениями комиссии по урегулированию

споров между участниками образовательных отношений, не может быть привлечён к дисциплинарной ответственности.

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

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

4. Ответственность работников, осуществляющих вспомогательные функции

4.1. Работники, осуществляющие вспомогательные функции несут ответственность за:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин Устава и Правил внутреннего трудового распорядка Школы, законных распоряжений директора Школы и иных локальных нормативных актов, должностных обязанностей работника, осуществляющие вспомогательные функции, несут дисциплинарную ответственность в порядке, определённом трудовым законодательством.
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью обучающегося.
- нарушение правил пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических правил, работники, осуществляющие вспомогательные функции в Школе, привлекаются к административной ответственности в порядке и в случаях, предусмотренных административным законодательством.
- причинение Школе или участникам образовательного процесса ущерба в связи с исполнением (неисполнением) своих должностных обязанностей. Работники, осуществляющие вспомогательные функции, несут материальную ответственность в порядке и в пределах, установленных трудовым и (или) гражданским законодательством;
- 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.

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

4.3. 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 обучающегося;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

4.4. 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 заинтересованного работника, за исключением необходимости защиты интересов обучающихся.