

ПРИНЯТО

Общим собранием коллектива
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
детского сада общеразвивающего вида № 5
Председатель Общего собрания коллектива

_____ О.В. Золотова

Протокол № _____ от « ____ » _____ 201_ г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий муниципального дошкольного
образовательного учреждения
детского сада общеразвивающего вида № 5

_____ В.В. Виноградова

Приказ № _____ от « ____ » _____ 201_ г.

КОДЕКС ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ

**муниципального дошкольного образовательного учреждения
детского сада общеразвивающего вида № 5**

НАЗНАЧЕНИЕ КОДЕКСА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ:

Данный Кодекс профессиональной этики (далее – Кодекс) определяет основные нормы профессиональной этики:

- регулирующие отношения между работниками образовательной организации;
- защищающие их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживающие качество профессиональной деятельности педагогов и честь их профессии;
- создающие культуру образовательной организации, основанную на доверии, ответственности и справедливости.

Нормы профессиональной этики устанавливаются на основании общечеловеческих моральных норм, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации, а также на основании положений прав человека и прав ребенка.

Основу норм Кодекса составляют следующие основные принципы: человечность, справедливость, профессиональность, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Нормами Кодекса руководствуются педагоги и все работники муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида № 5 (далее – детский сад) работающие с детьми.

1.2 Положения настоящего Кодекса разработаны с учетом миссии, философии и ценностей учреждения.

Миссия детского сада заключается в обеспечении устойчивого развития способностей ребенка, заложенных природой, оказание квалифицированной помощи родителям в воспитании и развитии детей в условиях инновационного дошкольной образовательной организации.

Основополагающим условием реализации миссии является философия детского сада, рассматриваемая как система смыслов и ценностей, которые определяют жизнедеятельность дошкольной организации в целом и поведение каждого работника.

К ценностям детского сада относятся:

- Инновационность, готовность к изменению и совершенствованию педагогического процесса с учетом потребностей новой государственной образовательной политики, к использованию новых технологий, расширения перечня образовательных услуг в соответствии с интересами семей воспитанников.

- Индивидуализация, означающая, что нет людей «вообще», есть именно этот ребенок, этот взрослый рядом с ребенком с их неповторимыми особенностями, возможностями, интересами. Поэтому работники стремятся создавать такие условия в детском саду, которые соответствуют уникальности каждого и обеспечат развитие индивидуальных способностей ребенка. Родители (законные представители) могут выбирать формы участия в жизни детского сада в зависимости от их возможностей и интересов.

- Профессионализм и высокое качество образовательных услуг, которое достигается за счет непрерывного повышения профессионального уровня педагогов вне зависимости от образования, квалификации и сроков прохождения аттестации.

- Сотрудничество. Работники детского сада стремятся координировать свои планы и действия, планировать, организовывать мероприятия и решать проблемы в интересах детей.

- Открытость, поддержка и сотрудничество детского сада – это открытая система тесного взаимодействия всех членов коллектива, родителей, детей, основанная на творческом потенциале педагогов, мыслящих, стремящихся к преобразованию, улучшению образовательного процесса. Работники в детском саду делятся опытом, информацией, идеями, открыто обсуждают проблемы и находят вместе решения, их действия корректны и носят поддерживающий характер. Педагоги и родители открыто делятся информацией, обсуждают проблемы, соблюдая конфиденциальность. Комментарии педагогов корректны и носят оптимистичный, позитивный характер. Для работников детского сада характерен постоянный поиск партнеров и выстраивание профессиональных взаимовыгодных связей.

- **Здоровье.** Здоровье – это не только отсутствие болезней или физических дефектов, но и полное физическое, психическое и социальное благополучие. Здоровье – мы понимаем как, гармонию психического, физического и эмоционального состояния человека. Мы стремимся, чтобы здоровый образ жизни стал стилем жизни каждого участника образовательного процесса. Это обеспечивается здоровьесберегающими технологиями, разработкой и реализацией новых программ и проектов.

1.3 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 учреждения.

1.4 Действие настоящего Кодекса распространяется на всех должностных лиц и других работников детского сада.

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

2 ВЗАИМООТНОШЕНИЯ В ДЕТСКОМ САДУ

2.1 Общение педагога с воспитанниками

2.1.1 Педагог сам выбирает подходящий стиль общения с воспитанниками, основанный на взаимном уважении.

2.1.2 В первую очередь педагог должен быть требователен к себе. Требовательность педагога по отношению к воспитаннику позитивна и хорошо обоснована. Педагог никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

2.1.3 Педагог выбирает такие методы работы, которые поощряют в его воспитанниках развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.

2.1.4 При оценке поведения и достижений своих воспитанников педагог стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения.

2.1.5 Педагог является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим воспитанникам. Приняв необоснованно принижающие воспитанника оценочные решения, педагог должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

2.1.5 При оценке достижений воспитанников педагог стремится к объективности и справедливости.

2.1.6 Педагог постоянно заботится о культуре своей речи и общения. В его речи нет ругательств, вульгаризмов, грубых и оскорбительных фраз.

2.1.7 Педагог соблюдает дискретность. Педагогу запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему воспитанником информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.1.8 Педагог терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих воспитанников. Он не имеет права использовать индоктринацию, навязывая воспитанникам свои взгляды.

2.2 Отношения с родителями (законными представителями)

2.2.1 Педагог консультирует родителей (законных представителей) по проблемам воспитания детей, помогает смягчить конфликты между родителями и детьми.

2.2.2 Педагог не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях (законных представителях) или мнение родителей (законных представителей) - о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, доверившего педагогу упомянутое мнение.

2.2.3 Педагоги должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями (законными представителями) воспитанников.

2.2.4 Отношения педагогов с родителями (законными представителями) не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

2.2.5 На отношения педагогов с воспитанниками и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями (законными представителями) детскому саду.

2.3 Общение между работниками

2.3.1 Взаимоотношения между работниками основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Работник защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии воспитанников или других лиц.

2.3.2 Работники детского сада должны поддерживать благоприятный социально-психологический климат в коллективе, а именно:

- выражать доверие и высокую требовательность членов группы друг к другу;
- высказывать доброжелательную и деловую критику;

- свободно выражать собственное мнение при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива;
- выражать высокую степень эмоциональной включенности и взаимопомощи в ситуациях, вызывающих состояние фрустрации у кого-либо из членов коллектива;
- принимать на себя ответственность за состояние дел в группе, коллективе;
- выражать терпимость к чужому мнению.

2.3.3 Работники избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению.

2.3.4 Работников объединяют взаимовыручка, поддержка, открытость и доверие.

2.3.5 Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она должна быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной. Важнейшие проблемы и решения в педагогической жизни обсуждаются и принимаются в открытых педагогических дискуссиях.

2.3.6 Педагоги не прикрывают ошибки и проступки друг друга.

2.4 Взаимоотношения с администрацией детского сада

2.4.1 Детский сад базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости.

2.4.2 В детском саду соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет администрация детского сада.

2.4.3 Администрация детского сада терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык. Различные статусы работников, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми работниками своего мнения и защите своих убеждений.

2.4.4 Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать работников за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий.

2.4.5 Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни работника, не связанной с выполнением им своих трудовых обязанностей.

2.4.6 Оценки и решения заведующего детским садом должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах работников.

2.4.7 Работники имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы их образовательной организации. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно искажать информацию, которая может повлиять на карьеру работника и на качество его труда. Важные для коллектива решения принимаются в детском саду на основе принципов открытости и общего участия.

2.4.8 Взаимоотношения работников с руководителями строятся на принципах:

- уважения, дисциплины и соблюдения субординации;
- добросовестного выполнения, как своих прямых должностных обязанностей, так и других заданий руководства, не описанных в должностных инструкциях, но напрямую относящихся к сфере и специфике деятельности детского сада.

2.5 Взаимоотношения с обществом

2.5.1 Педагог является не только учителем, тренером и воспитателем детей, но и общественным просветителем, хранителем культурных ценностей, порядочным образованным человеком.

2.5.2 Педагог старается внести свой вклад в согласие общества. Не только в частной, но и в общественной жизни педагог избегает распрей, конфликтов, ссор. Он более других готов предвидеть и решать проблемы, разногласия, знает способы их решения.

3 ПОДДЕРЖАНИЕ И УКРЕПЛЕНИЕ ИМИДЖА ДЕТСКОГО САДА

Для поддержания и укрепления имиджа детского сада осуществляет следующие основные мероприятия:

3.1 Информирование всех работников о миссии учреждения и его ценностях для обеспечения понимания каждым работником учреждения необходимости его труда в общем итоге деятельности, его роли и значения в реализации миссии дошкольного учреждения.

3.2 Повышение престижа профессий работников учреждения через:

- конкурсы педагогического мастерства;
- открытые конференции и семинары для других учреждений;
- публикация опыта работы в печатных изданиях;
- использование ИКТ.

3.3 Совершенствование системы поощрений через:

- объявление благодарности с занесением записи в трудовую книжку;
- премирование;
- награждение ценным подарком;

- награждение почетной грамотой.

В детском саду могут применяться и другие ведомственные и государственные поощрения.

3.4 Сохранение и развитие традиций сотрудничества между детским садом и другими учреждениями через:

- профессиональные конкурсы между учреждениями;
- совместные спортивные мероприятия с родителями, детьми, работниками;
- участие в муниципальных спартакиадах для детей и работников;
- участие в муниципальных, региональных, всероссийских олимпиадах и конкурсах, фестивалях для дошкольников;
- участие в муниципальных, региональных, всероссийских образовательных конкурсах, выставках, ярмарках для педагогов.

3.5 Популяризация физической культуры и спорта среди работников учреждения:

- совместные спортивные мероприятия с родителями, детьми, работниками.
- использование ресурсов детского сада (спортивный уголок и его оборудование).

3.6

4 ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ СТИЛЯ ДЕТСКОГО САДА

4.1 Стиль учреждения формируется с учетом миссии, стратегических целей и задач в соответствии с основными принципами, правилами и нормами деловой этики.

4.2 Общие принципы создания привлекательного внешнего вида работников детского сада:

4.2.1 Аккуратность и опрятность

- одежда должна быть обязательно чистой, свежей, выглаженной;
- обувь должна быть чистой, ухоженной, начищенной в течение всего рабочего дня;
- внешний вид должен соответствовать общепринятым в обществе нормам делового стиля и исключать вызывающие детали;
- работники должны внимательно относиться к соблюдению правил личной гигиены (волосы, лицо и руки должны быть чистыми и ухоженными, используемые и дезодорирующие средства должны иметь легкий и нейтральный запах).

4.2.2. Сдержанность

- одно из главных правил делового человека при выборе одежды, обуви, при использовании парфюмерных и косметических средств – сдержанность и умеренность;

- основной стандарт одежды для всех работников – профессиональный деловой стиль;
- использование простые неброские украшения, выдержанные в деловом стиле;
- для дневного макияжа и маникюра уместны неяркие спокойные тона.

4.3 Стандарты внешнего вида работников

Для сотрудников, занимающих следующие должности: заведующий, заместитель заведующего, старший воспитатель, воспитатели, специалисты:

4.3.1. Одежда

- деловой костюм (брючный, с юбкой или платьем) классического покроя спокойных тонов (верхняя и нижняя детали костюма могут отличаться по цвету и фасону). Брюки стандартной длины.

- допускается ношение строгой блузки с юбкой или брюками без пиджака или жакета;
- платье или юбка предпочтительно средней длины классического покроя;
- джинсы и одежда из джинсовой ткани классических моделей, однотонные, без стилистических элементов (крупные вышивки, бахрома, стразы, потертости, заклепки и т.п.);
- аккуратное, привлекательное сочетание брюк, юбок, блуз, трикотажных джемперов или кофт. Блузки спокойных тонов с длинными или короткими рукавами. В теплое время года допускается ношение футболок без символики;

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

- чулки и колготы телесного или черного цвета ровной фактуры без орнамента.

4.3.2. Обувь

- классические модели неярких тонов, гармонирующие с одеждой;
- предпочтение моделям с закрытым мысом и пяткой;
- высота каблуков туфель должна быть удобна для работы, но не превышать 10 см.

4.3.3. Волосы

- стрижка аккуратная (не экстравагантная);
- цвет волос предпочтительно естественных тонов.

4.3.4. Руки

- длина ногтей должна быть удобной для работы;
- лак для ногтей следует выбирать спокойных тонов, избегая ярких элементов маникюра и насыщенных цветов.

4.3.5. Гигиена и макияж

- макияж дневной, легкий, естественных тонов;

- парфюмерные и косметические средства с легким нейтральным ароматом.

4.4. Для сотрудников, занимающих следующие должности: медицинские работники, сотрудники пищеблока, младший обслуживающий персонал, уборщики служебных помещений, инструктор по физической культуре, рабочие по ремонту.

Учитывая специфику работы сотрудников данной категории, работникам в дополнение к п. 4.3, вводится следующее:

4.4.1 Одежда

- халат;
- спортивный костюм (для инструктора по физической культуре);
- фартук и косынка для раздачи пищи, фартук для мытья посуды и для уборки помещений (для технического персонала).

4.4.2 Обувь

- спортивная обувь (для инструктора по физической культуре);
- обувь без каблука или на низком каблуке.

4.4.3 Руки

- ногти должны быть аккуратно и коротко подстрижены.

4.5 Правила пользования средствами мобильной связи

4.5.1 Во время занятий с детьми, совещаний, педагогических советов, собраний, праздников, сна детей звук мобильного телефона необходимо переводить в тихий или беззвучный режим.

4.5.2 Запрещается использование в детском саду гарнитуры мобильных телефонов.

4.5.3 На время телефонного разговора запрещено оставлять воспитанников без присмотра.

4.5.4 Разговор по мобильному телефону не должен быть длительным

5 КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Работники детского сада должны избегать ситуаций, которые могут привести к конфликту личных интересов и интересов детского сада:

- использование имени детского сада, его репутации, материальных, финансовых или иных ресурсов, конфиденциальной информации с целью получения собственной выгоды;

- других ситуаций, которые могут привести к неблагоприятным для детского сада последствиям.

В случае возникновения конфликта интересов или возможности такого конфликта, работник должен обратиться за помощью в разрешении ситуации к своему непосредственному руководителю. При невозможности разрешения конфликта интересов непосредственным руководителем, работник вправе обратиться за помощью к вышестоящему руководству.

6 ПОРЯДОК ПРИСОЕДИНЕНИЯ К КОДЕКСУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ

Работники детского сада, присоединившиеся к настоящему Кодексу, принимают на себя добровольные обязательства применять изложенные в нём нормы и принципы деловой этики в своей повседневной практике, добиваться признания их частью деловой культуры организации.

7 МЕРЫ, ПРИНИМАЕМЫЕ К НАРУШИТЕЛЯМ ПРАВИЛ И НОРМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ

Нарушение правил и норм профессиональной этики, содержащихся в настоящем Кодексе, иных внутренних документах детского сада, или являющихся общепринятыми, может являться основанием для неприменения меры стимулирующего характера (премии), не повышения в должности, рассмотрения информации о нарушении на Общем собрании коллектива и принятия иных мер к нарушителю.

Качество реализации Кодекса деловой этики обсуждается в рамках Общего собрания коллектива и отслеживается через систему обратной связи (анкетирование).

8 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

Текст настоящего Кодекса размещается на сайте детского сада.