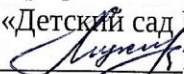
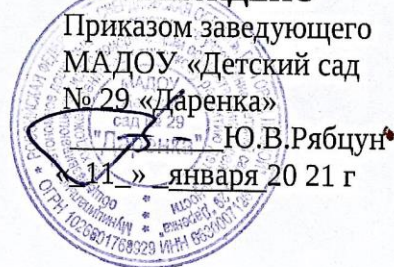


Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 29 «Даренка» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей»

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации МАДОУ
«Детский сад № 29 «Даренка»
 М.А.Мухсинова

УТВЕРЖДЕНО



Принят на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 1
от 11.01.2021 г.

**Кодекс этики и служебного поведения работников
МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка»**

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка» (далее по тексту ДОУ), устанавливает принцип и нормы поведения всех работников детского сада, определяет правила взаимоотношений внутри детского сада, а также взаимоотношений с родителями, органами власти, юридическими и физическими лицами.

1.2. *Целью кодекса является установление этических норм и правил поведения работников ДОУ для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работников ДОУ.*

1.3. Положение настоящего Кодекса разработаны с учетом миссии, философии и ценностей учреждения.

1.4. Настоящий Кодекс составлен на основании следующих нормативных актов: Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Федерального закона от 29 декабря 2010 г. № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью, ст. 21 «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. От 29.12.2012 г.), Федерального закона от 03.12.2012 г. № 231-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходами», вступившим в силу с 01.01.2013 г., ст. 13.3. Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273 «О противодействии коррупции», Указом президента РФ № 597 от 07.05.2013 г..

1.5. Миссия дошкольного учреждения заключается в объединении усилий всех сотрудников ДОУ и семьи для:

- создания условий, раскрывающих индивидуальность ребенка;
- признания в каждом творческой личности;
- в помощь стать самостоятельным, инициативным, критически мыслящим, грамотным, способным созидать и преобразовывать мир, основываясь на гуманистически ценных ориентирах.

1.6. К ценностям детского сада относятся:

- Открытость, поддержка и сотрудничество

ДОУ – это открытая система тесного взаимодействия всех членов коллектива, родителей, детей, основана на творческом потенциале педагогов. Педагоги и родители открыто делятся информацией, обсуждают проблемы, соблюдая конфиденциальность. Комментарии педагогов корректны и носят оптимистический, позитивный характер. Для сотрудников ДОУ характерен постоянный поиск партнеров и выстраивание профессиональных

взаимовыгодных связей.

Коллектив – это Объединение Грамотных – Бескорыстных – Добрых – Общительных – Умных.

- Инновационность

Работники стремятся узнавать и осваивать новые, современные технологии уместно, деликатно, квалифицированно их интегрировать в жизнедеятельность.

- Индивидуализация

Мы признаем, что каждый ребенок – уникальная, творческая личность, которая при создании условий формирования внешней и внутренней свободы может решать противоречия окружающего мира. Каждый участник образовательного процесса в нашем ДОУ рассматривается как уникальная, неповторимая, своеобразная личность со своими особенностями, возможностями и интересами, поэтому мы стремимся создавать условия для раскрытия потенциала и индивидуальных особенностей каждой личности.

- Преемственность

Цели, задачи, содержание стиль взаимоотношения с ребенком согласуется между воспитателями и специалистами дошкольного учреждения.

Традиции и стили семейного и общественного воспитания являются для нас равноценными и уникальными, опыт каждой из сторон используется для обогащения практики воспитания в семье и дошкольном учреждении.

В детском саду проявляется уважение к ветеранам педагогического труда.

- Здоровье

Здоровье – это не только отсутствие болезней или физических дефектов, но и вполне 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 здоровье сберегающими технологиями, разработкой и реализацией новых программ и проектов.

- Профессионализм и высокое качество образовательных услуг

Педагоги нашего ДОУ стремятся в совершенстве владеть профессиональными знаниями и умениями. Это достигается непрерывным обучением и постоянным повышением компетенций в разных формах.

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.

Действие настоящего Кодекса распространяется на всех должностных лиц и других работников учреждения.

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

2. Взаимоотношения сотрудников в дошкольном учреждении.

Не принимать никаких серьезных решений без широкого предварительного обсуждения. Мы несем ответственность за то, что говорим и делаем.

Сотрудники ДОУ – основа его репутации. Поэтому они должны сознавать, что любые неэтичные или антиобщественные действия, совершенные на рабочем месте или в свободное время, могут нанести ущерб репутации учреждения.

Взаимоотношения между сотрудниками, вне зависимости от занимаемой должности или сферы деятельности, строятся на принципах:

- взаимного уважения и взаимопомощи; - открытости и доброжелательности;

- командной работы и ориентация на сотрудничество, динамичности развития организации, каждый

год лучше чем вчера. Любые формы пренебрежительного или оскорбительного отношения друг к другу являются недопустимыми.

2.1. Взаимоотношения между руководителями и подчиненными

Руководство ДОУ поощряет интересные и умные идеи, предложения, учитывает мнение и настроения сотрудников при решении вопросов управления дошкольным учреждением. Взаимоотношения руководителей с подчиненными строятся на принципах:

- открытости руководства по отношению к сотрудникам;
- предоставление руководителями равных возможностей всем своим подчиненным для выполнения своих обязанностей;
- поддержки инициативности подчиненных;
- понимая специфики работы подчиненных и разделения ответственности за результаты их работы;
- непредвзятости и справедливой оценки результатов работы подчиненных.

2.2 Взаимоотношения подчиненных с руководителем 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 на прямую относящихся к сфере и специфике деятельности учреждения.

2.3. Взаимоотношения с родителями воспитанников

Во взаимоотношениях с родителями или законными представителями воспитанников сотрудники должны руководствоваться принципами:

- уважения, доброжелательности и корректности;
- сотрудники в любой ситуации должны воздерживаться от действий и заявлений, выходящих за пределы их компетенции и полномочий, в том числе, во избежание случайного предоставления ложной информации, от консультирования родителей по вопросам, требующим специальных знаний и выходящих за пределы их компетенции.

При взаимодействии с родителями соблюдать педагогическую этику.

Сотрудники не должны разглашать информацию, которая может нанести им или учреждению материальный или иной ущерб, кроме случаев, когда разглашение подобной информации предусмотрено законодательством.

3. Поддержание и укрепление имиджа дошкольного учреждения

Для поддержания и укрепления имиджа ДОУ осуществляет следующие основные мероприятия:

- 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.

3.1. Повышение престижности профессий работников учреждения через:

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

3.2. Совершенствование системы поощрений через: - выплаты стимулирующего характера

Премирование

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- чествование сотрудников в коллективе.

3.3. Сохранение и развитие традиций сотрудничества между дошкольным учреждением и другими учреждениями через:

- профессиональными конкурсами между учреждениями;
- наставничество;
- проведение корпоративных праздников.

3.4. Популяризация физической культуры и спорта среди работников учреждения:

- совместные спортивные мероприятия с родителями, детьми, сотрудниками;

- участие в городских и областных соревнованиях для детей, сотрудников;
- использование ресурсов детского сада (спортивный зал и его оборудование).

4. Формирование и развитие стиля дошкольного учреждения

Стиль ДООУ формируется с учетом миссии, стратегических целей и задач в соответствии с основными принципами, правилами и **нормами деловой этики**:

4.1. Деловой стиль в одежде, который предполагает:

- аккуратность. Сотрудник ДООУ всегда должен выглядеть аккуратно, быть одет в чистую, выглаженную, неизношенную одежду, аккуратно причесанный, не яркий макияж, ухоженные не длинные ногти (маникюр приветствуется);
- длина одежды должна быть комфортной, закрывающей обнаженные части тела (особенно живот и спину) и элементы нижнего белья;
- независимо от времени года в детском саду необходимо носить сменную обувь (не допускается : домашняя, изношенная, потерявшая форму, грязная обувь, обувь не зафиксированная на ноге).

5. Нормы профессиональной этики педагогических работников

5.1. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- а) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;
- г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;
- д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;
- е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;
- ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", в местах, доступных для детей, информации, причиняющей вред здоровью и (или) развитию детей;
- з) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

5.2. Требование к речи педагога:

- правильность – соответствие речи языковым нормам. Педагогу необходимо знать и выполнять в общении с детьми основные нормы русского языка: орфоэпические нормы (правила литературного произношения), а также нормы образования и изменения слов.;
- точность – соответствие смыслового содержания речи и информация, которая лежит в ее основе. Особое внимание педагогу следует обратить на семантическую (смысловую) сторону речи, что формированию детей навыков точности словоупотребления;
- логичность – выражение в смысловых связях компонентов речи и отношений между частями и компонентами мысли. Педагогу следует учитывать, что именно в дошкольном возрасте закладываются представления о структурных компонентах связанного высказывания, формируются навыки использования различных способов внутри текстовой связи;
- чистота – отсутствие в речи элементов, чуждых литературному языку. Устранение нелитературной лексики – одна из задач речевого развития детей дошкольного возраста. Решая данную задачу,

принимая во внимание ведущий механизм речевого развития дошкольников (подражание), педагогу необходимо заботиться о чистоте собственной речи: недопустимо использование слов-паразитов, диалектных и жаргонных слов; - выразительность – особенность речи педагога является мощным орудием воздействия на ребенка. Владение педагогом различными средствами выразительности речи (интонация, темп речи, сила, высота голоса и др.) способствует не только формированию произвольности выразительности речи ребенка, но и более полному осознанию им содержания речи взрослого, формированию умения выражать свое отношение к предмету разговора;

- богатство – умение использовать все языковые единицы с целью оптимального выражения информации. Педагогу следует учитывать, что в дошкольном возрасте формируется основы лексического запаса ребенка, поэтому богатый лексикон самого педагога способствует не только расширению словарного запаса ребенка, но и помогает сформировать у него навыки точности словоупотребления, выразительности и образованности речи;

- уместность – употребление в речи единиц, соответствующих ситуации и условиям общения. Учет специфики дошкольного возраста нацеливает педагога на формирование у детей культуры речевого поведения (навыков общения, умения пользоваться разнообразными формулами речевого этикета, ориентироваться на ситуацию общения, собеседника и др.).

Поведение сотрудника на рабочем месте является также одним из важных элементов стиля учреждения.

На рабочем месте запрещено заниматься посторонними делами, не связанными со служебными вопросами. На всей территории детского сада строго запрещено курение и принятие спиртных напитков. В учреждении приветствуется здоровый образ жизни!

6. Соблюдение законности

- работник ДОУ обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные акты МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка»;

- работник в своей деятельности не должен допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;

- работник обязан противодействовать проявлениям коррупции и принимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

7. Требования к антикоррупционному поведению работников ДОУ

- работник при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

- работнику запрещается получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения).

8. Обращение со служебной информацией

- работнику ДОУ может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в государственном органе норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- работник обязан принимать соответствующие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением должностных обязанностей.

9. Этика поведения работников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам ДОУ

- работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата;
- работники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призваны:
 - а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
 - б) принимать меры по предупреждению коррупции;
 - в) не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.
- работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему не допускали коррупционно-опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
- работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несет ответственность в содействии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

10. Конфликт интересов

- сотрудники должны избегать ситуаций, которые могут привести к конфликту личных интересов и интересов дошкольного учреждения;
 - использование имени учреждения, его репутацию, материальных, финансовых или иных ресурсов, конфиденциальной информации с целью получения собственной выгоды;
 - других ситуаций, которые могут привести к неблагоприятным для учреждения последствиям.
- В случае возникновения конфликта интересов или возможности такого конфликта, сотрудник должен обратиться за помощью в разрешении ситуации к своему непосредственному руководителю.

11. Меры принимаемые к нарушителям норм деловой этики

- 11.1. Нарушение работниками положений настоящего Кодекса подлежит моральному осуждению на собраниях (совещаниях, конференциях), а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику мер юридической ответственности.
- 11.2. Соблюдение работником положений Кодекса учитывается при назначении поощрений, при наложении дисциплинарных взысканий, а также при оценке эффективности его деятельности.
- 11.3. Нарушение правил антикоррупционного поведения влечет проведение служебного расследования по обстоятельствам возникновения коррупционно-опасной ситуации.
- 11.4. Работники в зависимости от тяжести совершенного проступка несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую и уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 11.5. Если работник не уверен, как необходимо поступить в соответствии с настоящим Кодексом, он должен обратиться за консультацией (разъяснениями) к своему непосредственному руководителю либо в кадровое или юридическое подразделение организации, либо к должностному лицу, ответственному по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

12. Реализация права работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной и деловой этики работников

- 12.1. Образовательная организация стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой

репутации работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников.

12.2. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом 4, 5 настоящего Кодекса, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и в комиссии по трудовым спорам в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах - гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

12.3. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

12.4. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

12.5. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.

13. Заключительные положения

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

Текст настоящего кодекса размещается на сайте ДОУ и должен находиться на информационном стенде в виде отдельного издания.