

ПРИНЯТО:

на общем собрании трудового коллектива
МКДОУ д/с №356
Протокол № 5 от « 01 » 02 2019г.



СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МКДОУ д/с №356
Е.В. Разинкина
«01» № 5 2019г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МКДОУ д/с №356
С. Г. Романюк
Приказ № 13/01 от « 01 » 02 2019г.



КОДЕКС ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ГОРОДА НОВОСИБИРСКА «ДЕТСКИЙ САД №356 ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С
ПРИОРИТЕТНЫМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ПОЗНАВАТЕЛЬНО-РЕЧЕВОГО РАЗВИТИЯ ДЕТЕЙ»



Новосибирск, 2019

1. Общие положения

1.1. Кодекс профессиональной этики работников (далее – Кодекс) муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад №356 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением познавательно-речевого развития детей» (далее МКДОУ № 356) разработан в целях реализации Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", в соответствии с положениями Конституции РФ, законодательством РФ, международным правом, принятыми в обществе нормами морали и нравственности.

1.2. Кодекс представляет собой свод правил и принципов профессионального поведения работника ДОУ во время образовательного процесса и (или) выполнения трудовой функции.

1.3. Целями Кодекса являются:

- установление и обобщение нравственно-этических норм деятельности работников МКДОУ д/с №356 и их профессионального поведения для достойного осуществления ими своей профессиональной деятельности и повышения эффективности выполнения должностных обязанностей;
- регулирование профессионально-этических проблем во взаимоотношениях работников, возникающих в процессе их совместной деятельности;
- повышение доверия граждан к работникам ДОУ, осуществляющим образовательную деятельность;
- обеспечение права работников ДОУ на справедливое и объективное расследование нарушения ими норм профессиональной этики.

1.4. Задачи Кодекса:

- сформировать методологическую основу профессиональной этики работников ДОУ;
- выработать у работников ДОУ стремление соблюдать этические нормы поведения;
- ориентировать молодых специалистов в ситуациях этической неопределенности и иных обстоятельствах на право морального выбора;
- выступать средством профессионально-общественного контроля за соблюдением принципов профессиональной этики работников ДОУ;
- сформировать сферу моральных прав работников для облегчения их нравственной ориентации в образовательном процессе.

1.5. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в системе образования, основанных на нормах морали, уважительном отношении к педагогической деятельности в общественном сознании, самоконтроле работников ДОУ.

1.6. Знание и соблюдение норм настоящего Кодекса является нравственным долгом каждого работника МКДОУ д/с №356 и обязательным критерием оценки качества его профессиональной деятельности.

2. Основные термины и понятия

Для целей настоящего Кодекса используются следующие основные термины и понятия:

2.1. Профессиональная этика работника – система принципов, норм и правил поведения, действующая в отношении работника с воспитанниками, их родителями (законными представителями) и другими работниками ДОУ.

2.2. Гуманность – принцип, а также соответствующие свойства характера, основанные на деятельном признании и уважении личности человека, содействие его благу без ограничения возможностей для свободы. Гуманность предполагает бескорыстное отношение к окружающим, сочувствие и поддержку, непричинение физических страданий или унижение человеческого достоинства.

2.3. Законность – соблюдение работником положений и норм законодательства РФ, устава и локальных нормативных актов МКДОУ д/с №356.

2.4. Справедливость – беспристрастное и нравственно должное отношение работника к участникам образовательного процесса.

2.5. Профессионализм – обладание работником знаниями, владение умениями и навыками, необходимыми ему для эффективной профессиональной деятельности.

2.6. Ответственность – принцип, согласно которому работник отвечает за совершенные поступки, действие (бездействие).

2.7. Солидарность – активное сочувствие работника действиям или мнениям участников образовательного процесса.

2.8. Толерантность – терпимость к иному мировоззрению, образу жизни, поведению, национальности, вероисповеданию участников образовательного процесса.

2.9. Аморальный проступок – виновное деяние (действие или бездействие) работника, грубо нарушающее нормы морали и нравственности, а равно способствующее совершению таких деяний со стороны воспитанников, отрицательно влияющее на выполнение им своих трудовых функций, унижающее честь и достоинство работников ДОУ перед воспитанниками и (или) их родителями (законными представителями).

2.10. Конфликт интересов работника ДОУ – ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами воспитанников, родителей и (или) иных законных представителей воспитанников.

3. Этические принципы и правила профессионального поведения работника МКДОУ д/с №356

3.1. При выполнении трудовых обязанностей работнику следует исходить из конституционного положения о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

3.2. Принципами профессионального поведения работника МКДОУ д/с №356 являются: гуманность, законность, справедливость, профессионализм, ответственность, солидарность и толерантность.

3.3. В своей деятельности работник проявляет терпимость и уважение к обычаям и традициям народов РФ и других государств, учитывает культурные и иные особенности

различных этнических, социальных групп и конфессий, способствует межнациональному и межконфессиональному согласию воспитанников.

3.4. Работник осуществляет свою деятельность на высоком профессиональном уровне, постоянно стремится к совершенствованию своих знаний, умений, навыков, занимает активную жизненную позицию.

3.5. Работник дорожит своей репутацией и добрым именем ДОУ, своим поведением подает положительный пример всем участникам образовательного процесса.

3.6. Работник соблюдает правила русского языка, культуру устной и письменной речи, не использует сам и не допускает использования в присутствии участников образовательного процесса ругательств, вульгаризмов, грубых или оскорбительных фраз.

3.7. Работник хранит в тайне информацию о воспитанниках, доверенную ему участниками образовательного процесса, высказанное мнение о родителях (законных представителях), педагогах, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

3.8. Курение и употребление алкогольсодержащих напитков работниками ДОУ, а также пребывание их на территории учреждения в нетрезвом виде (в рабочее и вне рабочее время) является серьезным нарушением и влечет за собой юридические последствия (вплоть до увольнения).

3.9. Работник МКДОУ д/с №356 не может иметь судимость, в том числе погашенную или снятую. Работник обязан сообщить о факте уголовного преследования в отношении себя, либо о прекращении уголовного преследования.

4. Взаимоотношения работника с воспитанниками ДОУ

4.1. Работник уважает честь и достоинство воспитанников, защищает воспитанников от любых форм проявления жестокости и унижения.

4.2. В своей профессиональной деятельности работник ДОУ:

- учитывает особенности психофизического развития воспитанников и состояние их здоровья;
- применяет педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- соблюдает специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья.

4.3. Работник не вправе подвергать критике внутрисемейные ценности и верования воспитанников.

4.4. Педагоги, работающие с дошкольниками, должны проявлять творчество, инновационный потенциал в области образования и воспитания, заимствовать передовой опыт коллег, использовать достижения педагогической науки и передовой практики.

5. Взаимоотношения работника с родителями (законными представителями) воспитанников

5.1. Панибратские отношения работников ДОУ и родителей (законных представителей) воспитанников мешают профессиональной деятельности, способствуют

распространению в родительской среде внутренней, закрытой информации, вредят имиджу учреждения. Коммуникация между родителем и работником ДОУ должна вестись по имени-отчеству, с нейтрально-уважительным обращением на «Вы».

5.2. Отношения педагогов с родителями не могут оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

5.3. Педагог не имеет права вторгаться в частную жизнь семьи. Только в случае угрозы здоровью (физическому или психическому) информировать администрацию ДОУ с целью своевременного оказания помощи.

5.4. Видя уважение со стороны родителей и их желание выразить ему свою благодарность, работник ДОУ может принять от них подарки. Работник может принимать лишь те подарки, которые преподносятся совершенно добровольно; не имеют и не могут иметь своей целью подкуп работника; достаточно скромны, т. е. это вещи, сделанные руками самих воспитанников или их родителей, созданные ими произведения, цветы, сладости, сувениры или другие недорогие вещи.

6. Взаимоотношения работника с сотрудниками ДОУ

6.1. Взаимоотношения между сотрудниками ДОУ основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения.

6.2. Во взаимоотношениях с коллегами работник обязан быть честным, справедливым, порядочным, с уважением относиться к их знаниям и опыту, при необходимости – оказывать им профессиональную помощь и поддержку.

6.3. Работник высказывает критику в адрес коллег аргументировано, конструктивно, без использования оскорбительных слов. Критике подлежат профессиональные действия, но не личность коллег.

6.4. Работник не имеет права допускать негативные высказывания о своих коллегах и их работе в присутствии воспитанников и их родителей (законных представителей).

6.5. Работнику надлежит принимать меры по недопущению коррупционно опасного поведения иных работников, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

7. Взаимоотношения работника с администрацией ДОУ

7.1. Работники выполняют разумные указания администрации и имеют право подвергнуть их сомнению в порядке, установленном действующим законодательством.

7.2. Администрация ДОУ для работников должна:

- быть образцом профессионализма и безупречной репутации, способствовать формированию в ДОУ благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата;

- делать все возможное для полного раскрытия способностей и умений каждого работника;

- ограждать работников от излишнего или неоправданного вмешательства в вопросы, которые по своему характеру входят в круг их профессиональных обязанностей, со стороны законных представителей воспитанников.

7.3. Представителям администрации ДОУ следует:

- формировать установки на сознательное соблюдение работниками норм настоящего Кодекса;
- быть примером неукоснительного соблюдения принципов и норм настоящего Кодекса;
- регулировать взаимоотношения в коллективе на основе принципов и норм профессиональной этики;
- пресекать интриги, слухи, сплетни, проявления нечестности, подлости, лицемерия в коллективе;
- обеспечивать рассмотрение без промедления фактов нарушения норм профессиональной этики и принятие по ним объективных решений;
- способствовать максимальной открытости и прозрачности деятельности ДОУ с тем, чтобы не допустить возникновения ситуаций, когда из-за недостатка необходимой информации в обществе или у отдельных граждан появляются сомнения в законности действий работников ДОУ.

8. Внешний вид работника МКДОУ д/с №356

8.1. Работник ДОУ должен внимательно относиться к соблюдению правил личной гигиены (волосы, лицо и руки должны быть чистыми и ухоженными, используемые дезодорирующие средства должны иметь легкий и нейтральный запах).

8.2. Основной стандарт одежды для педагогического состава и административно-управленческого персонала – профессиональный деловой стиль.

8.3. Основной стандарт одежды для учебно-вспомогательного и технического персонала – спецодежда, предусмотренная нормами и требованиями СанПиН.

8.4. Всем сотрудникам ДОУ **запрещается** использовать для ношения в рабочее время следующие варианты одежды и обуви:

- пляжная одежда;
- спортивная одежда (кроме инструктора по физической культуре или воспитателя во время проведения физкультурных занятий);
- прозрачные платья, юбки и блузки;
- декольтированные платья и блузки (открыт V-образный вырез груди, заметно нижнее белье и т.п.);
- мини-юбки;
- слишком короткие блузки, открывающие часть живота или спины;
- пляжная обувь.

8.5. Внешний вид работника должен быть безупречен во всем. ДОУ – не место для демонстрации дизайнерских изысков и экстравагантных идей. Неопрятная одежда, неаккуратная прическа, небрежный или вызывающий макияж и маникюр, неприятные резкие запахи и т.п. создают негативное впечатление и лично о сотруднике и об учреждении в целом.

9. Правила пользования средствами мобильной связи

9.1. Во время проведения непрерывной образовательной деятельности и официальных мероприятий не допускаются телефонные переговоры, звуковой сигнал мобильного телефона должен необходимо переводить в беззвучный режим.

9.2. Рекомендуется использовать в качестве рингтона мобильного телефона при нахождении в ДОУ либо стандартный звонок телефона, либо классическую музыку.

9.3. Запрещается использование в ДОУ гарнитуры мобильных телефонов.

9.4. На время телефонного разговора запрещено оставлять воспитанников без присмотра.

9.5. Разговор по мобильному телефону не должен быть длительным.

10. Ответственность за нарушение настоящего Кодекса

10.1. Нарушение работником положений настоящего Кодекса рассматривается на заседаниях коллегиальных органов управления, предусмотренных уставом МКДОУ д/с №356 и (или) комиссиях по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

10.2. Соблюдение педагогическим работником положений Кодекса может учитываться:

- при проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности;
- при применении дисциплинарных взысканий в случае совершения работником, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы, а также при поощрении работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.