

Утверждаю

Заведующий МБДОУ

Кашарский д/с № 2 «Сказка»

Т.В. Череповская

от 09.01.2019г



ПОЛОЖЕНИЕ

« О соблюдении кодекса этики и служебного поведения работников МБДОУ Кашарского д/с № 2 «Сказка»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1. Кодекс этики и служебного поведения (далее — Кодекс) работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Кашарский д/с № 2 «Сказка» (далее — ДОУ) разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации; статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008г № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»; Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013г № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»; части 4 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012г «Об образовании в Российской Федерации», а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.
2. Кодекс — это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, соблюдение которых укрепляет высокую репутацию детского сада, поддерживает его авторитет.
3. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе как отдельных педагогов и воспитателей, так и иных служб (например, Администрации) образовательного учреждения; изменения и дополнения утверждаются Педагогическим Советом ДОУ.
4. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников образовательно-воспитательного процесса (детей, родителей, воспитателей, педагогов, прочих сотрудников). Содержание Кодекса доводится до сведения педагогов, воспитателей и иных сотрудников на совещании, публикуется на сайте детского сада и

вывешивается на специальном стенде для ознакомления родителей (законных представителей). Нормами Кодекса руководствуются педагоги, воспитатели и все прочие сотрудники ДООУ.

5. Данный Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые: регулируют отношения между педагогами, воспитателями, воспитанниками, их родителями (законными представителями), а также другими работниками ДООУ; создают культуру образовательного учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости.

1. Предмет регулирования:

1.1. Кодекс регулирует социальные нормы (правила поведения) всех сотрудников ДООУ, которых они придерживаются в детском саду в течение всего воспитательно-образовательного процесса.

1.2. Кодекс способствует созданию таких условий и обстановки для работы, при которых воспитатель, а также иные работники, смогут совершенствоваться, выработать новые навыки, иметь здоровую рабочую атмосферу.

1.3. Руководитель ДООУ обязан ознакомить с Кодексом всех педагогов, воспитателей, родителей (законных представителей) и других работников ДООУ.

2. Цель Кодекса.

Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения. Кодекс способствует тому, чтобы сотрудники ДООУ сами управляли своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в детском саду благоприятной и безопасной обстановки.

3. Сфера регулирования.

Кодекс распространяется на всех работников ДООУ. Руководитель ДООУ, Администрация ДООУ, педагоги, воспитатели и другие сотрудники ДООУ, родители (законные представители) способствуют соблюдению этого Кодекса.

4. Источники и принципы педагогической этики.

Нормы педагогической этики устанавливаются на основании норм культуры, 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, профессионализм, ответственность, демократичность, партнерство и солидарность.

II. ОСНОВНЫЕ НОРМЫ

1. Личность работника.

1.1. Профессиональная этика работника ДОУ требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

1.2. Работник требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерны самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.

1.3. Для работника необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском новых оптимальных методов работы.

1.4. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей, в зависимости от условий трудовой деятельности, должен способствовать уважительному отношению граждан к государственному учреждению и соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличает сдержанность, традиционность, аккуратность.

2. Ответственность.

Работник ДОУ, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призван: исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы ДОУ. Нести ответственность за качество и результаты доверенной ему работы, в том числе — за качество образования и воспитания подрастающего поколения. Нести ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие детей, оставленных под его присмотром. Осуществлять свою деятельность в пределах своих должностных полномочий. Соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения. Проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами. Проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп способствовать

межнациональному и межконфессиональному согласию. Воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником ДОУ своих должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету. Принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов. Воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности руководителя, если это не входит в должностные обязанности работника ДОУ. Соблюдать установленные в ДОУ правила публичных выступлений и предоставления служебной информации. На рабочем месте запрещено заниматься посторонними делами, не связанными со служебными вопросами. На всей территории ДОУ строго запрещено курение, принятие спиртных напитков.

3. Авторитет, честь, репутация.

Своим поведением работник поддерживает и защищает профессиональную честь сотрудника ДОУ. Работник передает молодому поколению национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимает посильное участие в процессе культурного развития. В общении работник уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета. Работник имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, мешать исполнению профессиональных обязанностей.

4. Антикоррупционное поведение руководителя ДОУ.

Профилактика коррупционно опасного поведения руководителя заключается в: глубоком и всестороннем изучении морально-психологических и деловых качеств для назначения на должности руководящего работников ДОУ, учёте соблюдения ими профессионально-этических правил и норм; воспитании у работников личной ответственности за состояние служебной дисциплины, законности и антикоррупционной защиты работников ДОУ. Руководитель ДОУ обязан представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законодательством Российской Федерации.

III. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ДРУГИМИ ЛИЦАМИ.

1. Общение работника с воспитанниками.

Стиль общения работника с воспитанниками строится на взаимном уважении. В первую очередь, работник должен быть требователен к себе. Работник никогда не должен терять чувства меры и самообладания. Работник выбирает такие методы работы, которые поощряют в его подопечных развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим. При оценке поведения и достижений воспитанников, работник стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения. Работник является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем воспитанникам. Работник постоянно заботится о культуре своей речи и общения. Работник не должен обсуждать с воспитанниками других сотрудников ДОУ, так как это может отрицательно повлиять на их имидж.

2. Общение между работниками ДОУ.

Взаимоотношения между всеми работниками ДОУ основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Работник защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Работники избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Работники ДОУ при возникших конфликтах не имеют права обсуждать служебные моменты и переходить на личности с указанием должностных полномочий, обсуждать жизнь ДОУ за пределами детского сада, в том числе и в социальных сетях Интернет. Работник не вправе разглашать полученную информацию о деятельности других сотрудников ДОУ, если это не противоречит действующему законодательству. Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама работниками ДОУ за пределами детского сада (в виде выступлений на семинарах, мастер-классах, которые работник вправе проводить или участвовать в них за пределами ДОУ). Важнейшие проблемы и решения в служебной жизни обсуждаются и принимаются в открытых дискуссиях, к которым может быть допущен любой работник ДОУ. Работники не прикрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно руководителю ДОУ, администрации ДОУ, то они имеют право начать расследование по выявлению скрытых ошибок, проступков и т.д.

3. Взаимоотношения с администрацией.

ДОУ базируется на принципах свободы слова и убеждений, демократичности и справедливости. В ДОУ соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет Руководитель детского сада. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни работника, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей. Оценки и решения руководителя ДОУ должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах работника. Администрация не имеет права скрывать или изменять информацию, которая может повлиять на карьеру работника и на качество его труда. Важные для работников решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия. Работник ДОУ уважительно относится к администрации, соблюдает субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытается его разрешить с соблюдением этических норм. В случае выявления преступной деятельности работника (ов), а также при грубых нарушениях профессиональной этики руководитель ДОУ должен принять решение единолично или при необходимости привлечь Педагогический Совет для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям Кодекса.

4. Отношения с родителями и законными представителями воспитанников.

Консультация родителей (законных представителей) по проблемам воспитания детей – важнейшая часть деятельности работника. Он устраняет причины конфликтов на основе этических принципов, принятых в ДОУ. Работники должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями (законными представителями) воспитанников; Отношения работника с родителями (законными представителями) не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

5. Взаимоотношения с обществом.

Работник является общественным просветителем, хранителем культурных ценностей, порядочным, образованным человеком. Работник хорошо понимает и исполняет свой гражданский долг и социальную роль, избегает подчеркнутой исключительности, однако также не склонен и к тому, чтобы приспособленчески опуститься до какого-либо окружения и слиться с ним.

6. Защита интересов работника учреждения.

Работник ДООУ, добросовестно выполняя профессиональные обязанности, может подвергаться угрозам, шантажу, оскорблениям и клевете, направленным на дискредитирование деятельности работника ДООУ. Работник в случае ложного обвинения его в коррупции или иных противоправных действиях имеет право опровергнуть эти обвинения, в том числе в судебном порядке.

7. Использование информационных ресурсов.

7.1. Работники должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не имеют права использовать имущество ДООУ (помещения, мебель и другое оборудование, инструменты и материалы), а также свое рабочее время для личных нужд. Случаи, в которых работникам разрешается пользоваться вещами и рабочим временем, должны регламентироваться правилами сохранности имущества учреждения.

8. Благотворительность и меценатство.

8.1. Детский сад имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц. Работнику ДООУ запрещается получать в связи с исполнением им должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (денежное вознаграждение, услуги материального характера. Подарки, полученные работниками в связи с профессиональными и с другими официальными мероприятиями, признаются соответственно собственностью детского сада и передаются работником по акту в администрацию ДООУ. Работник может принять от родителей (законных представителей) и иных лиц любую бескорыстную помощь, предназначенную учреждению. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность общественность и выразить публично от ее лица благодарность.

9. Прием на работу и перевод на более высокую должность.

Руководитель ДООУ должен сохранять беспристрастность при подборе на работу нового работника или повышении (понижении) работника в должности.

10. Ответственность за нарушение положений кодекса.

Нарушение работниками ДООУ положений кодекса подлежит моральному осуждению на заседании соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта

интересов, образуемой в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 1 июля 2010 г. N 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов», а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений кодекса влечет применение к работнику ДОО мер юридической ответственности. Соблюдение работниками ДОО положений кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

Ознакомлены:



Т.В. Череповская