

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 20 «БЕЛОЧКА»
ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА

ПРИНЯТО

На общем собрании трудового
коллектива
МБДОУ «Детский сад № 20 «Белочка»
протокол № 1

от «10» октября 2014 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МБДОУ
«Детский сад № 20 «Белочка»
№ 285 от «25» декабря 2014 г.

Заведующий Л.Н. Дудина



ПОЛОЖЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ

1. Общие положения

1. Положение профессиональной этики работников образовательной организации муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 20 «Белочка» общеразвивающего вида (далее – Положение), разработан на основании положений Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

1.1. Положение представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения для работников образовательной организации муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 20 «Белочка» общеразвивающего вида (далее – Учреждение). В Положении сформулированы и систематизированы нормы и принципы поведения, которым должны следовать все сотрудники учреждения.

2. Цели и задачи.

- 2.1. Установление этических норм и правил поведения работников Учреждения для выполнения ими своей профессиональной деятельности;
- 2.2. Содействие укреплению авторитета работников Учреждения;
- 2.3. Обеспечение единых норм поведения работников Учреждения;
- 2.4. Повышение эффективности выполнения работниками Учреждения своих трудовых обязанностей;
- 2.5. Формирование взаимоотношений в системе образования, основанных на нормах морали, уважительном отношении к работникам образовательной организации в общественном сознании, самоконтроле работников Учреждения.

3. Функции.

- 3.1. Открытость, поддержка и сотрудничество.
Работники Учреждения 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.
- 3.2. Инновационность
Работники Учреждения стремятся узнавать и осваивать новые, современные технологии уместно, деликатно, квалифицированно их интегрировать в жизнедеятельность Учреждения.
- 3.3. Индивидуализация

Каждый участник образовательного процесса в нашем Учреждении 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.

3.4. Преемственность

Цели, задачи, содержание стиль взаимоотношения с ребенком согласуются между педагогами ступеней образования и между педагогами и специалистами Учреждения.

Традиции и стили семейного и общественного воспитания являются для нас равноценными и уникальный опыт каждой из сторон используется для обогащения практики воспитания в семье и Учреждении.

3.5. Здоровье

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.

3.6. Профессионализм и высокое качество образовательных услуг.

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

3.7. Поддержание и укрепление имиджа учреждения

Для поддержания и укрепления имиджа Учреждения осуществляются следующие основные мероприятия повышение престижа профессий работников Учреждения через:

- конкурсы педагогического мастерства,
- открытые конференции и семинары для других учреждений,
- публикация опыта работы в научных изданиях,

совершенствование системы поощрений через:

- портфолио,
- премирование,
- объявление благодарности,
- чествование сотрудников в коллективе.

3.8. Формирование и развитие стиля Учреждения:

3.8.1. Деловой стиль в одежде, который предполагает:

- Аккуратность.
- Адекватность. Внешний вид должен соответствовать стилю образовательного учреждения.
- Длина одежды должна быть комфортной, закрывающей обнаженные части тела (особенно живот и спину) и элементы нижнего белья. Оптимальная длина юбки – до середины колена (+ - 10 см.).
- Независимо от времени года в детском саду необходимо носить сменную обувь. (Не допускается: сланцы, домашняя, массивная обувь, изношенная, потерявшая форму, грязная обувь, обувь не зафиксированная по ноге).

- Для педагогов Учреждения обязательно ношение бейджа во время открытых мероприятий в Учреждении (на котором изображена эмблема учреждения и информация о сотруднике.)

3.8.2. Стилем Учреждения является культура речи сотрудников.

Требования к речи педагога:

Правильность – соответствие речи языковым нормам. Работникам Учреждения 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 способствует формированию у 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 внутритекстовой 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, захватывающая внимание и создающая атмосферу эмоционального сопереживания. Выразительность 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. Уместность речи педагога предполагает, прежде всего, обладание чувством стиля. 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.).

3.8. Поведение работников Учреждения на рабочем месте является так же 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 принятие спиртных напитков (кроме корпоративных праздников во вне рабочее время) и курение. В учреждении приветствуется здоровый образ жизни!

4. Взаимоотношения сотрудников в учреждении

4.1. Работники Учреждения – 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 ориентации на сотрудничество.

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

4.3. Работники Учреждения, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- а) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;
- б) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы;
- в) уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений;
- г) развивать у воспитанников познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у воспитанников культуру здорового и безопасного образа жизни;
- д) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- е) учитывать особенности психофизического развития воспитанников и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- ж) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению трудовых обязанностей;
- з) проявлять корректность и внимательность к воспитанникам, их родителям (законным представителям) и коллегам;
- и) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- к) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником Учреждения трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Учреждения.

4.4. Педагогическим работникам следует быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата для эффективной работы.

4.5. Работникам Учреждения надлежит принимать меры по недопущению коррупционно опасного поведения работников Учреждения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

4.6. При выполнении трудовых обязанностей работник Учреждения не допускает:

- а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

4.7. Работники Учреждения должны проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений, уважать их честь и достоинство, быть доступным для общения, открытым и доброжелательным.

4.8. Работники Учреждения должны соблюдать культуру речи, не допускать использования в присутствии всех участников образовательных отношений грубости, оскорбительных выражений или реплик.

4.9. Внешний вид работников Учреждения при выполнении им трудовых обязанностей должен способствовать уважительному отношению к работникам Учреждения, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, аккуратность.

4.10. Любые формы пренебрежительного или оскорбительного отношения друг к другу являются недопустимыми.

5. Взаимоотношения.

5.1. Взаимоотношения заведующего Учреждения с подчиненными строятся на принципах:

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

5.2. Взаимоотношения подчиненных 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 учреждения.

5.3. Взаимоотношения с родителями воспитанников и иными посетителями учреждения.

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

5.4. Сотрудники должны избегать ситуаций, которые могут привести к конфликту личных интересов и интересов учреждения:

- использование имени учреждения, его репутации, материальных, финансовых или иных ресурсов, конфиденциальной информации с целью получения собственной выгоды;
- других ситуаций, которые могут привести к неблагоприятным для учреждения последствиям.

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

6. Меры, принимаемые к нарушителям правил и норм деловой этики

6.1. Нарушение правил и норм деловой этики, содержащихся в настоящем Положении, иных локальных актах Учреждения, или являющихся общепринятыми, может являться основанием для применения следующих мер: рассмотрение информации о нарушении на собрании трудового коллектива, комиссии по трудовым спорам, и принятия иных мер к нарушителю.

лишения выплат стимулирующего характера (премии), не повышения в должности, рассмотрения информации о нарушении на собрании трудового коллектива и принятия иных мер к нарушителю.

6.2. Нарушение педагогическим работником и работником ДООУ положений настоящего Положения рассматривается на заседаниях коллегиальных органов управления, предусмотренных уставом образовательной организации и (или) комиссиях по урегулированию споров, между участниками образовательных отношений.

6.3. Соблюдение педагогическим работником Положения может учитываться при проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, при применении дисциплинарных взысканий в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, а также при поощрении работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

Качество реализации положения деловой этики будет обсуждаться в рамках общего собрания коллектива и отслеживаться через систему обратной связи (анкетирование).

7. Заключительные положения

Сотрудники учреждения, присоединившиеся к настоящему кодексу, принимают на себя добровольные обязательства применять изложенные в нем нормы и принципы деловой этики в своей повседневной практике, добиваться признания их частью деловой культуры организации.

Коллектив учреждения утверждает настоящее Положение, вносит в него изменения и дополнения, а также определяет основные направления реализации настоящего Положения.

Текст настоящего Положения размещается на сайте учреждения и должен находиться во всех подразделениях учреждения в виде отдельного издания.

Информация о настоящем Положении и практике его соблюдения раскрывается в годовом отчете учреждения.