

Согласовано:
председатель профсоюзного комитета
МБДОУ «Детский сад №13
«Чебурашка»
_____ И.М.Ёнычева
от «__»____ 2015 №_____

Утверждено:
приказом МБДОУ «Детский сад №13
«Чебурашка»
от «_12_»_09_2015 №_369____

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
протокол №__6__
от «_28_»_08_2015

**Кодекс
профессиональной этики работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
города Нефтеюганска «Детский сад №13 «Чебурашка»**

г.Нефтеюганск

Приложение №2

к приказу МБДОУ «Детский сад №13 «Чебурашка» от «_12_»_09_2015№_369_

Кодекс

этики и служебного поведения работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад №13 «Чебурашка»

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад №13 «Чебурашка» (далее - Кодекс), разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 № 273 –ФЗ, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад №13 «Чебурашка» (далее Учреждение), независимо от занимаемой ими должности:

- регулируют отношения между всеми участниками педагогического процесса, а также работниками детского сада и общественностью;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности работников учреждения и честь их профессии;
- создают культуру учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости;
- оказывают противодействие коррупции: по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции)

1.3. Педагогические работники, которые состоят в трудовых отношениях с Учреждением, осуществляющие образовательную деятельность, и выполняющие обязанности по обучению, воспитанию воспитанников и (или) организации образовательной деятельности, должны соблюдать положения Кодекса в своей деятельности.

1.3. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

2. Цель Кодекса

2.1. Целью Кодекса является:

- установление этических норм и правил служебного поведения работников Учреждения для выполнения ими своей профессиональной деятельности;
- содействие укреплению авторитета работников Учреждения;
- обеспечение единых норм поведения работников Учреждения.

2.2. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Учреждения своих должностных обязанностей, возложенные на него трудовым договором, в соответствии со ст.21 Трудового кодекса РФ

2.3. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в Учреждении, основанных на нормах морали, уважительном отношении к педагогической деятельности в общественном сознании, самоконтроле работников Учреждения.

3. Основные принципы служебного поведения работников учреждения

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

3.2. Основные принципы служебного поведения работников представляют основы поведения, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных и функциональных обязанностей:

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы учреждения;

- исходить из того, что признание, соблюдение прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержания деятельности работников учреждения;

- осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, представленных работнику учреждения;

- исключать действия, связанные с влиянием каких - либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

- уведомлять заведующего учреждением, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к работнику учреждения каких - либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на их профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

- проявлять корректность и внимательность в обращении со всеми участниками образовательного процесса, гражданами и должностными лицами;

- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении работниками должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету учреждения;

- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;

- соблюдать установленные в учреждении правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе учреждения, а также оказывать содействия в получении достоверной информации в установленном порядке.

4. Антикоррупционное поведение руководителя учреждения

4.1. Коррупционно опасное поведение руководителя является злостным видом аморального поведения, дискредитирующим звание руководителя учреждения.

4.2. Профилактика коррупционно опасного поведения руководителя заключается в:

- глубоком и всестороннем изучении морально-психологических и деловых качеств, учёте соблюдения профессионально-этических правил и норм;

- изучение с руководителями всех уровней нравственных основ, профессионально-этических правил и норм, выработке у них навыков антикоррупционного поведения;

- воспитание у руководителей личной ответственности за состояние служебной дисциплины, законности и антикоррупционной защиты работников учреждения;
- предупреждение и своевременном разрешении ситуаций этических конфликтов, этической неопределённости, вызванных двойными моральными стандартами или двусмысленностью трактовки приказов, распоряжений.

4.3. Руководитель обязан представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законодательством Российской Федерации

5. Отношение работников учреждения к подаркам и иным знакам внимания

5.1. Получение или вручение работниками учреждения подарков, вознаграждений, призов, а также оказание разнообразных почестей, услуг (далее – подарков), за исключением случаев, предусмотренных законом, могут создавать ситуации этической неопределённости, способствовать возникновению конфликта интересов.

5.2. Принимая или вручая подарок, стоимость которого превышает предел, установленный действующим законодательством Российской Федерации, работник учреждения попадает в реальную или мнимую зависимость от дарителя (получателя), что противоречит нормам профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения.

5.3. Общепринятое гостеприимство по признакам родства, землячества, приятельских отношений и получаемые (вручаемые) в связи с этим подарки не должны создавать конфликта интересов.

5.4. Работник может принимать или вручать подарки, если:

- это является частью официального протокольного мероприятия и происходит публично, открыто;
- ситуация не вызывает сомнения в честности и бескорыстии;
- стоимость принимаемых (вручаемых) подарков не превышает предела, установленного действующим законодательством Российской Федерации, 3 тыс. руб. (ч. 2 ст. 575 ГК РФ).

5.5. Получение или вручение подарков в связи с выполнением профессиональных обязанностей возможно, если это является официальным признанием личных профессиональных достижений работника учреждения.

5.6. Работнику учреждения не следует:

- создавать предпосылки для возникновения ситуации провокационного характера для получения подарка;
- принимать подарки для себя, своей семьи, родственников, а также для лиц или организаций, с которыми сотрудник имеет или имел отношения, если это может повлиять на его беспристрастность;
- передавать подарки другим лицам, если это не связано с выполнением его служебных обязанностей;
- выступать посредником при передаче подарков в личных корыстных интересах.

Работникам учреждения запрещается получать в связи с исполнением им должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения).

6. Служебное общение.

6.1. В общении работникам учреждения необходимо руководствоваться конституционными положениями, 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.

6.2. В общении с участниками образовательного процесса, гражданами и коллегами со стороны работников учреждения недопустимы:

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

- пренебрежительный тон, грубость, заносчивость, некорректность замечаний, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;

- угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение.

6.3. Сотрудники образовательного учреждения должны способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом, должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с детьми, родителями (законными представителями), общественностью и коллегами.

6.4. Педагогические работники – призваны:

6.4.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;

6.4.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы;

6.4.3. уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений;

6.4.4. развивать у воспитанников познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

6.4.5. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

6.4.6. 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;

6.4.7. исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению трудовых обязанностей;

6.4.8. проявлять корректность и внимательность к воспитанникам, их родителям (законным представителям) и коллегам;

6.4.9. 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 обучающихся;

6.4.10. воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении педагогическим работником трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Учреждения.

6.4.11. при оценке поведения и достижений воспитанников стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию воспитания и обучения.

6.4.12.. постоянно заботится и работает над своей культурой речи, литературностью, культурой общения.

6.5.. Внешний вид работника учреждения при выполнении им трудовых обязанностей должен способствовать уважительному отношению граждан, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, аккуратность.

6.5.1. Работники учреждения во время исполнения должностных обязанностей должны исключить:

ОДЕЖДЕ:

- футболки и кофты короткие, не скрывающие живот;
- короткие юбки и платья (не выше 5 см. от колена);
- глубокие вырезы и разрезы на одежде.

ОБУВИ:

- туфли на каблуке выше 5 см.;
- резиновые шлепанцы;
- любая обувь без задника;
- домашние тапочки.

УКРАШЕНИЯ – содержащие мелкие детали, которые могут быть проглочены детьми, с острыми углами.

6.5.2. Волосы должны быть прибранными. Одежда и обувь чистая. Ногти соответствующей длины, без ярких лаков.

6.5.3. Во время оперативных совещаний приходиться опрятными, аккуратными без халатов и верхней одежды.

6.6. Общение между педагогами.

6.6.1. Взаимоотношения между педагогами основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения.

Педагог защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии воспитанников или других лиц.

6.6.2. Педагог как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

6.6.3. Педагоги избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же педагоги не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет право направить в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в учреждении.

6.7. Взаимоотношения с администрацией.

6.7.1. В учреждении соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет заведующий учреждением.

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

6.7.3. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать педагогов за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из работников основываются на принципе равноправия.

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

6.7.5. Педагоги имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы учреждения. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, могущую повлиять на карьеру педагога и на качество его труда. Важные для педагогического сообщества решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

6.7.6. Воспитатели, педагоги и работники учреждения уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм.

7. Ответственность за нарушение положений Кодекса

7.1. Нарушение работником Учреждения положений настоящего Кодекса рассматривается на заседаниях коллегиальных органов управления, предусмотренных Уставом Учреждения и (или) комиссии по урегулированию споров, между участниками образовательных отношений.

7.2. Соблюдение работником Учреждения положений Кодекса 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.

7.3. За нарушение норм настоящего Кодекса работник несёт моральную ответственность, а в случае совершения правонарушения - юридическую ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

7.4. Работник должен понимать, что систематическое нарушение норм настоящего Кодекса несовместимо с дальнейшей служебной деятельностью в Учреждении.

7.5. Работник Учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействие подчиненных ему работников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял меры по недопущению таких действий или бездействий.