

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
Ханты – Мансийского района «Детский сад «Березка» п. Горноправдинск»

(МАДОУ ХМР «Детский сад Березка» п. Горноправдинск)

СОГЛАСОВАНО


Председатель профкома МАДОУ ХМР
«Детский сад «Березка» п. Горноправдинск»


О.В. Пархоменко
от « 08 » августа 20 18 г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ ХМР «Детский сад «Березка» п. Горноправдинск»


С.Н. Созоник
Для докум. от « 08 » 08 20 18 г.
Приказ № 122-О от 08.08.2018



ПРИНЯТО

Общим собранием работников
МКДОУ ХМР «Детский сад
«Березка» п. Горноправдинск»
(протокол от 13 февраля 2018 года № 1)

КОДЕКС

**профессиональной этики и служебного поведения работников
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения Ханты – Мансийского района
«Детский сад «Березка» п. Горноправдинск»**

КОДЕКС
профессиональной этики и служебного поведения работников
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения Ханты – Мансийского района
«Детский сад «Березка» п. Горноправдинск»

Статья I. Общие положения

1. Настоящий Кодекс профессиональной этики и служебного поведения (далее по тексту Кодекс) работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Ханты – Мансийского района «Детский сад «Березка» п. Горноправдинск» (далее по тексту Учреждение), разработан на основании положений Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, принятыми в обществе нормами морали и нравственности.

2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил служебного поведения, которым рекомендуется руководствоваться работникам Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, независимо от занимаемой ими должности.

3. В Кодексе устанавливаются основные цели профессиональной этики и служебного поведения работников Учреждения:

установление этических норм и правил служебного поведения работников для выполнения ими своей профессиональной деятельности;

содействие укреплению авторитета работников, осуществляющих образовательную деятельность, и авторитета Учреждения в общем;

обеспечение единых норм служебного поведения работников;

обеспечение прав работников на справедливое и объективное расследование нарушения работниками норм профессиональной этики.

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

5. В Кодексе используются следующие основные термины и понятия:

педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с Учреждением, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по воспитанию и обучению воспитанников;

работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с Учреждением, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности на благо и в интересах воспитанников;

профессиональная этика педагогического работника – система принципов, норм и правил поведения, действующая в отношении работника

с воспитанниками, их родителями (законными представителями или лицами их заменяющими) и другими работниками Учреждения;

профессиональная этика работника – система принципов, норм и правил поведения, действующая в отношении работника с другими работниками Учреждения;

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

законность – соблюдение, работниками положений и норм законодательства Российской Федерации, устава и локальных нормативных актов Учреждения;

справедливость – беспристрастное и нравственно должное отношение работника к участникам образовательного, служебного, рабочего процесса;

профессионализм – обладание работниками знаниями, владение умениями и навыками, необходимыми для эффективной деятельности;

ответственность – принцип, согласно которому работник отвечает за совершенные поступки, действия (бездействия);

солидарность – активное сочувствие работника действиями или мнениями участников образовательного, служебного, рабочего процесса;

толерантность – терпимость к иному мировоззрению, образу жизни, поведению, национальности, вероисповеданию участников образовательного, служебного, рабочего процесса;

аморальный проступок – виновное деяние (действие или бездействие) работника, грубо нарушающие нормы морали и нравственности, а равно способствующее совершению таких деяний со стороны воспитанника и (или) работника, отрицательно влияющее на выполнение своих трудовых функций, унижающее честь и достоинство работника перед работниками и (или) воспитанниками, либо воспитанника перед воспитанниками и (или) их родителями (законными представителями или лицами их заменяющими);

подарок – безвозмездная передача имущественных ценностей лицом, которому они принадлежат, в собственность другому лицу, за которую последнее лицо не обязано платить обычную цену;

конфликт интересов работников – 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 работника и (или) воспитанника, его родителей (законных представителей или лицам их заменяющих);

служебная информация – любая, не являющаяся общедоступной и не подлежащая разглашению информация, находящаяся в распоряжении

работников Учреждения в силу должностных обязанностей, распространение которой может нанести ущерб законных интересов работников или Учреждения в целом.

Статья II. Этические принципы и правила поведения работников Учреждения при выполнении трудовых обязанностей

1. 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.
2. Принципами профессионального поведения работника Учреждения являются: гуманность, законность, справедливость, профессионализм, ответственность, солидарность и толерантность.
3. В своей деятельности работник Учреждения проявляет терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывает культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий.
4. Работник Учреждения осуществляет свою деятельность на высоком профессиональном уровне, постоянно стремится к совершенствованию своих знаний, умений, навыков, занимает активную жизненную позицию.
5. Работник дорожит своей репутацией и добрым именем Учреждения, подает своим поведением положительный пример всем сотрудникам и участникам образовательной деятельности.
6. Работник должен проявлять корректность и внимательность в обращении со всеми участниками образовательного процесса, гражданами и должностными лицами, родителями (законными представителями или лицами их заменяющими).
7. Работник Учреждения соблюдает правила русского языка, культуру устной и письменной речи, не использует сам и не допускает использования в присутствии других сотрудников ругательств, вульгаризмов, грубых и оскорбительных фраз.
8. Работник в общении с участниками образовательного процесса, гражданами, коллегами, родителями (законными представителями или лицами их заменяющими) не допускает:
 - любого вида взыскания и действия дисциплинарного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
 - пренебрежительный тон, заносчивость, некорректность замечаний, предъявление неправомερных, незаслуженных обвинений;
 - угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия (бездействия), препятствующие нормальному общению или провоцирующие на противоправное поведение.

9. Работники Учреждения не имеют права допускать негативные высказывания о своих коллегах и их работе в присутствии воспитанников и их родителей (законных представителей или лиц их заменяющих).

10. Работники Учреждения обязаны быть честными, справедливыми, порядочными. С уважением относиться к знаниям и опыту коллег, при необходимости оказывать им профессиональную помощь и поддержку.

11. Работники Учреждения обязаны в тайне хранить информацию, доверенную ему участниками образовательной, служебной, рабочей деятельности.

12. Работники Учреждения обязаны уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений, защищать воспитанников от любых форм проявления жестокости и унижения.

13. Работники Учреждения высказывают критику в адрес коллег аргументированно, конструктивно, без использования оскорбительных слов. Критике подвергаются профессиональные действия работников Учреждения, а не личность работников.

14. Работник должен исключать действия (бездействия) связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей.

15. Работник должен соблюдать нейтралитет, исключать любую возможность влияния на профессиональную деятельность решений политических партий, различных общественных организаций и объединений.

16. Работник должен воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении сотрудником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работника или авторитету Учреждения в целом.

17. Работник Учреждения обязан принимать соответствующие меры по обеспечению конфиденциальности служебной информации, ставшей известной ему в связи с исполнением своих должностных обязанностей.

18. Работник Учреждения вправе обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в Учреждении норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Статья III. Этические принципы и правила поведения педагогического работника Учреждения при выполнении трудовых обязанностей

1. Педагогический работник способствует реализации права на получение образования всех воспитанников Учреждения независимо от их пола, возраста, расовой и национальной принадлежности, а также религиозных убеждений, социального статуса, материального положения их родителей.

2. Педагогический работник стремится к повышению положительной познавательной мотивации у воспитанников, развивает у них активность, самостоятельность, инициативность, способность к труду, творческие способности, культуру здорового и безопасного образа жизни.

3. В своей профессиональной деятельности педагогический работник:

учитывает особенности психофизического развития воспитанников и состояние их здоровья;

принимает педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

соблюдает специальные условия, необходимые для получения дошкольного образования всеми воспитанниками и воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья.

4. Педагогический работник может проводить педагогические исследования только при условии добровольного согласия участников образовательного процесса, принимающих участие в исследованиях.

5. Педагогический работник добровольно и сознательно осуществляет помощь родителям (законным представителям или лицам их заменяющих) в решении вопросов, связанных с процессом обучения и воспитания воспитанников при их добровольном согласии.

6. Педагогический работник не вправе препятствовать родителям (законным представителям или лицам их заменяющих) воспитанника в выборе формы получения образования, в защите законных прав и интересов воспитанника, в участии в управлении дошкольной организации.

7. Педагогический работник не вправе препятствовать родителям (законным представителям или лицам их заменяющих), решившему доверить дальнейшее развитие и воспитание своего ребенка другому педагогу.

8. Педагогический работник не вправе подвергать критике внутрисемейные ценности и верования воспитанников.

9. Педагогический работник хранит в тайне информацию о воспитанниках, доверенную ему участниками образовательного процесса, в том числе высказанное мнение о родителях (законных представителях или лиц их заменяющих), педагогах, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Статья IV. Требования к внешнему виду работника Учреждения

1. Внешний вид работника Учреждения при выполнении им трудовых обязанностей должен способствовать формированию уважительного отношения в обществе к работникам и Учреждению в целом, соответствовать ближе к деловому стилю одежды, который отличают официальность, сдержанность, традиционность.

2. Во время выполнения своих должностных обязанностей работник должен быть аккуратно одет. Одежда не должна быть яркой и вызывающей и противоречить общепринятым нормам приличия.

3. Не допускается ношение одежды, указывающей на принадлежность к той или иной национальности и религии.

4. Обувь предпочтительнее закрытая, для женщины – на невысоком каблуке.

5. Украшений должно быть минимальное количество, они не должны быть яркими броскими.

6. Прическа, макияж и маникюр должны быть нейтральных тонов.

7. Недопустимо наличие татуировок и пирсинга на открытых участках тела.
8. Парфюм не должен быть слишком резким. Предпочтительны легкие запахи.
9. Выражение лица, мимика, жестикулирования должны быть доброжелательным и располагающими к себе.

Статья V. Конфликт интересов работников Учреждения

1. Работники должны избегать ситуаций, при которых может возникнуть конфликт интересов с другими работниками Учреждения.
2. В случае возникновения конфликта работники должны проинформировать об этом непосредственного руководителя и заведующего Учреждением.
3. Работник должен избегать разного рода обращений в свой адрес каких-либо лиц в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений. Обо всех подобных случаях обязан уведомлять непосредственного руководителя и заведующего Учреждением.
4. Работник обязан противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по предупреждению и профилактике по противодействию коррупции, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
5. Ситуацией, приводящей к конфликту интересов, может быть получение работниками подарков в связи с исполнением своих трудовых обязанностей.
6. Работникам Учреждения не разрешается принимать от третьих лиц подарки: за совершение каких-либо действий (бездействия), связанных с выполнением трудовых функций;
 - стоимостью свыше трех тысяч рублей;
 - в виде денег или денежных эквивалентов;
 - в отсутствие очевидного, общепринятого повода для подарка.
7. Работнику запрещается в связи с исполнением своих должностных обязанностей получать вознаграждения от физических и юридических лиц (денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений и отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения).
8. Использование работником активов и ресурсов Учреждения в личных целях может привести к конфликту интересов.

Статья VI. Ответственность работников Учреждения за нарушение положений Кодекса

1. Соблюдение работниками Учреждения положений Кодекса является одним из критериев оценки его профессиональной деятельности.
2. Нарушение работниками положений настоящего Кодекса рассматривается на заседаниях коллегиальных органов управления, предусмотренных уставом образовательной организации и (или) комиссиях по урегулированию конфликта интересов, между участниками образовательных отношений.
3. Соблюдение работниками положений Кодекса может учитываться при проведении аттестации педагогических работников на соответствие

занимаемой должности, а также при формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности.

4. Соблюдение работниками положений Кодекса может учитываться 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.

5. При наличии в действиях (бездействиях) работников Учреждения признаков аморального проступка, работники могут быть подвергнуты мерам дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. Работник по отношению к другим работникам при наличии действия (бездействия) работников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий (бездействий), несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. При наличии в действиях (бездействиях) работников Учреждения признаков искусственно созданной конфликтной ситуации или способствованию обострению негативной обстановки в коллективе, работники могут быть подвергнуты мерам дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

8. При наличии в действиях работников Учреждения прямого или косвенного умысла в вовлечении в участие в искусственно созданной конфликтной ситуации или способствованию обострению негативной обстановки в коллективе, путем дачи работникам Учреждения недостоверной, несоответствующей действительности, неполной информации для поддержания личных интересов, работники могут быть подвергнуты мерам дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Работник при несанкционированном разглашении служебной информации, а также любой другой информации, не являющейся общедоступной и не подлежащей разглашению информации, находящаяся в распоряжении работников Учреждения в силу должностных обязанностей, распространение которой может нанести ущерб законных интересов работников или Учреждения в целом, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.