

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 2
«ЗОЛОТОЙ КЛЮЧИК» ГОРОДА ЕВПАТОРИИ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ»**

ОДОБРЕН

общим собранием трудового коллектива
30 сентября 2022 года

**ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС
РАБОТНИКОВ ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

ПРЕАМБУЛА

Нормами Этического кодекса работников (далее – Кодекс) руководствуются все работники ДОУ, работающие с воспитанниками, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 2 «Золотой ключик» города Евпатории Республики Крым» (далее – ДОУ).

Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики:

- регулирующие отношения между педагогами и воспитанниками, а также другими участниками воспитательно-образовательного процесса;
- защищающие их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживающие качество профессиональной деятельности работников и честь их профессии;
- создающие культуру ДОУ, основанную на доверии, ответственности и справедливости.

**1. ИСТОЧНИКИ И ПРИНЦИПЫ
КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ**

Этические нормы устанавливаются на основании общечеловеческих моральных норм, Устава и Правил внутреннего трудового распорядка ДОУ.

Основу этических норм Кодекса составляют следующие основные принципы: человечность, справедливость, профессиональность, ответственность, терпимость, демократичность, партнёрство, толерантность, солидарность.

Функциями Кодекса определены: репутационная, управленческая, развитие корпоративной культуры.

2. ОСНОВНЫЕ НОРМЫ

2.1. Личность работника ДОУ

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

2.1.2. Работник ДОУ требователен по отношению к себе. Он владеет методиками самоанализа, самонаблюдения, самоопределения и самовоспитания.

2.1.3. Для работника ДОУ необходимо постоянное совершенствование профессионального мастерства: повышение квалификации в разных формах, поиск и внедрение инновационных методов работы.

2.2. Ответственность

2.2.1. Работник ДОУ несёт ответственность за:

- качество и результаты доверенной ему деятельности;

- физическую, интеллектуальную, эмоциональную и духовную защиту воспитанников при проведении занятий и вне их;
- порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

2.3. Авторитет, честь, репутация

2.3.1. Своим поведением педагоги и все работники ДОУ поддерживают и защищают исторически сложившуюся профессиональную честь педагога и человека.

2.3.2. В общении с воспитанниками и их родителями (лицами, их заменяющими) педагоги и все работники ДОУ уважительны, вежливы и корректны. Они знают и соблюдают нормы этикета, подходящие для каждой отдельно взятой ситуации.

2.3.3. Авторитет педагогов и работников ДОУ основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих воспитанниках. Работники ДОУ не создают свой авторитет при помощи некорректных способов и не злоупотребляют им.

2.3.4. Все работники ДОУ имеют право на неприкосновенность личной жизни.

2.3.5. Алкогольная, наркотическая и никотиновая зависимость работника несовместимы с работой в ДОУ.

2.3.6. Все работники ДОУ дорожат своей репутацией.

3. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ УЧАСТНИКОВ ВОСПИТАТЕЛЬНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

3.1. Общение работников ДОУ с воспитанниками

3.1.1. Педагоги сами выбирают подходящий стиль общения с воспитанниками, основанный на взаимном уважении и доверии.

3.1.2. Требовательность педагогов и других работников ДОУ по отношению к воспитанникам позитивна и обоснована. Работники ДОУ никогда не должны терять чувства меры и самообладания.

3.1.3. Педагоги выбирают такие методы работы, которые поощряют в их воспитанниках развитие положительных черт и качеств: самостоятельность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.

3.1.4. При оценке поведения и достижений своих воспитанников педагоги стремятся укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию развития и обучения.

3.1.5. Педагоги и другие работники ДОУ являются беспристрастными, одинаково доброжелательными и толерантными ко всем воспитанникам. Приняв необоснованно принижающие воспитанника оценочные решения, педагог, или другой работник ДОУ должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

3.1.6. Все работники ДОУ постоянно заботятся о культуре своей речи и общения. В их речи исключены нецензурные, жаргонные, грубые и оскорбительные слова и фразы.

3.1.7. Работникам ДОУ запрещается сообщать другим лицам доверенную лично им воспитанником или родителями (лицами, их заменяющими) информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.1.8. Работники ДОУ не злоупотребляют своим служебным положением. Они не могут использовать воспитанников, требовать от них каких-либо услуг или одолжений.

3.1.9. Работники ДОУ терпимо относятся к религиозным убеждениям и политическим взглядам семей воспитанников. Они не имеют права навязывать воспитанникам свои взгляды.

3.2. Общение между сотрудниками

3.2.1. Взаимоотношения между сотрудниками ДОУ основываются на принципах коллегиальности, партнёрства и уважения. Работник ДОУ защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии воспитанников или других лиц.

3.2.2. Работники ДОУ избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению.

3.2.3. Педагоги избегают конкуренции, мешающей их партнёрству при выполнении своих должностных обязанностей. Педагогов объединяют взаимовыручка, поддержка, открытость и доверие.

3.2.4. Правом и обязанностью педагога является оценка деятельности коллег и администрации ДОУ. Преследование педагогов и других сотрудников за конструктивную критику строго запрещено. Критика должна быть внутренней, т.е. она должна высказываться в стенах ДОУ между педагогами и сотрудниками, а не за его пределами.

3.2.5. Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на неё не поступило никакой реакции со стороны критикуемого, если она провоцирует преследования со стороны администрации или в случаях выявления преступной деятельности.

3.2.6. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она должна быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной. Важнейшие проблемы и решения в жизни ДОУ обсуждаются и принимаются в открытых дискуссиях.

3.2.7. Педагоги и сотрудники ДОУ не прикрывают ошибки и проступки друг друга.

3.3. Взаимоотношения с администрацией ДОУ

3.3.1. Деятельность ДОУ и взаимоотношения в коллективе базируются на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости.

3.3.2. В ДОУ соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить конструктивное решение проблемы. Ответственность за поддержание такой атмосферы несёт руководитель ДОУ.

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

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

3.3.5. Администрация ДОУ не может требовать или собирать информацию о личной жизни сотрудников, не связанной с выполнением ими своих трудовых обязанностей.

3.3.6. Оценки и решения руководителя ДОУ должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах членов коллектива. Претенденты на более высокую квалификационную категорию должны отбираться и поддерживаться независимо от их личной близости или покорности главе администрации.

3.3.7. Педагоги и другие сотрудники имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для своей работы в данном учреждении. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, могущую повлиять на карьеру педагогов, других сотрудников и на качество их труда. Важные для коллектива решения принимаются в ДОУ на основе принципов открытости и общего участия.

3.3.8. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в трудовом коллективе мешают ДОУ выполнять свои непосредственные функции. Руководитель ДОУ, который не может совладать с острыми и затянувшимися конфликтами, должен подать в отставку.

3.3.9. ДОУ дорожит своей репутацией. В случае выявления преступной деятельности педагогов или других работников, а также грубых нарушений профессиональной этики руководитель ДОУ должен подать в отставку.

3.4. Взаимоотношения работников ДОУ с родителями (лицами, их заменяющими) воспитанников

3.4.1. Педагоги консультируют родителей (лиц, их заменяющих) воспитанников по проблемам воспитания и развития детей, помогают разрешить конфликты, возникающие между родителями и воспитанниками.

3.4.2. Педагоги и другие работники не разглашают высказанное детьми мнение о членах своих семей или мнение родителей (лиц, их заменяющих) о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, которое довело до сведения сотрудника ДОУ упомянутое мнение.

3.4.3. Педагоги и другие работники должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями (лицами, их заменяющими) воспитанников.

3.4.4. Отношения работников ДОУ с родителями воспитанников не должны оказывать влияния на оценку достижений и поведения детей.

3.5. Взаимоотношения работников с обществом

3.5.1. Педагог является не только воспитателем, музыкальным руководителем, инструктором по физкультуре, практическим психологом, учителем-логопедом детей, но и общественным просветителем, хранителем культурных ценностей, порядочным и образованным человеком.

3.5.2. Педагоги и другие работники ДОУ стараются внести свой вклад в согласие общества. Не только в частной, но и в общественной жизни работники избегают распри, конфликтов, ссор. Педагог более других готов предвидеть и решать проблемы, разногласия, знает и находит способы их решения.

3.5.3. Работники ДОУ имеют право пользоваться различными источниками информации. При отборе и передаче информации воспитанникам и их родителям (лицам, их заменяющим) они соблюдают принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение её авторства недопустимо.

3.5.4. Педагог может по своему усмотрению выбрать вид воспитательной деятельности и создавать новые методы воспитания, если они с профессиональной точки зрения пригодны, ответственны и пристойны.

3.5.5. Педагоги имеют право открыто (в письменной или в устной форме) высказывать своё мнение о региональной или государственной политике образования, а также о действиях участников воспитательно-образовательного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

3.5.6. Педагоги и другие работники ДОУ не обнародуют конфиденциальную служебную информацию, предназначенную для внутренних нужд ДОУ.

4. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕСУРСОВ ДОУ

4.1. Педагоги и другие работники ДОУ должны бережно и обоснованно расходовать материально-технические, учебно-наглядные, информационные и другие ресурсы ДОУ.

4.2. Педагоги и другие работники ДОУ не должны использовать имущество ДОУ (помещения, мебель, телефон, телефакс, ТСО, почтовые услуги, интернет, транспортные средства, инструменты и материалы и др. ресурсы ДОУ), а также своё рабочее время для личных нужд.

4.3. Случаи, в которых работникам ДОУ разрешается пользоваться ресурсами ДОУ и рабочим временем, должны регламентироваться правилами сохранности имущества учреждения.

5. ЛИЧНЫЕ ИНТЕРЕСЫ И САМООТВОД

5.1. Педагоги, другие работники и руководитель ДОУ должны быть объективны и бескорыстны. Их служебные решения не должны быть подчинены собственным интересам, а также личным интересам членов семьи, родственников и друзей.

5.2. Если кто-либо из членов коллектива является членом совета, комиссии или иной рабочей группы ДОУ, обязанной принимать решения, в которых он лично заинтересован, и в связи с этим не может сохранять беспристрастность, он сообщает об этом лицам, участвующим в обсуждении, и берёт самоотвод от голосования или иного способа принятия решения.

5.3. Работник ДОУ не может представлять своё учреждение в судебном споре с другим учреждением, предприятием или физическими лицами в том случае, если с партнёрами по данному делу его связывают какие-либо частные интересы или счёты, и он может быть заинтересован в том или ином исходе дела. О своей заинтересованности он должен сообщить руководителю ДОУ и лицам, рассматривающим данное дело.

6. ПОДАРКИ И ПОМОЩЬ ДОУ

6.1. Все работники ДОУ строго обязаны строго соблюдать законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой педагога, другого работника ДОУ не сочетаются ни получение взятки, ни её дача.

6.2. В некоторых случаях, видя уважение, признательность со стороны родителей (лиц, их заменяющих) воспитанников и их желание выразить благодарность работникам ДОУ, работники ДОУ могут принять от них подарки, которые: преподносятся добровольно; не имеют и не могут иметь своей целью подкуп работника; достаточно скромны, т.е. это вещи, сделанные руками воспитанников и их родителей (лиц, их заменяющих), созданные ими произведения, цветы, сладости, сувениры или другие недорогие вещи.

6.3. Педагог не делает намёков, не выражает пожеланий, не договаривается с другими педагогами, чтобы они организовали воспитанников или их родителей (лиц, их заменяющих) для вручения таких подарков или подготовки угощения.

6.4. Руководитель ДОУ или педагог может принять от родителей воспитанников любую бескорыстную помощь, предназначенную ДОУ. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность общественность и выразить публично от её лица благодарность.

7. ПРИЁМ НА РАБОТУ И ПЕРЕВОД НА БОЛЕЕ ВЫСОКУЮ ДОЛЖНОСТЬ РАБОТНИКОВ

7.1. Руководитель ДОУ должен сохранять беспристрастность при приёме на работу нового сотрудника или повышении сотрудника ДОУ в должности. Он не может назначить своим заместителем члена своей семьи или своего родственника, а также предоставлять им какие-либо иные привилегии.

7.2. Работник ДОУ не может оказывать давление на администрацию с тем, чтобы в учреждение, где он работает, был принят член его семьи, родственник или близкий друг, или чтобы вышеупомянутые лица были повышены в должности. Он не должен принимать участия в рассмотрении этого вопроса и принятии решения.

7.3. Недопустимо брать вознаграждение в какой бы то ни было форме за приём на работу, повышение квалификационной категории, назначение на более высокую должность и т. п.

8. ПРОГНОЗИРУЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ ВНЕДРЕНИЯ ЭТИЧЕСКОГО КОДЕКСА

1. Создание положительного имиджа ДОУ посредством повышения корпоративной культуры.

2. Повышение профессионального мастерства каждого работника ДОУ.

3. Создание положительного эмоционального микроклимата коллектива.

4. Повышение качества работы ДОУ в целом и каждого работника в отдельности.

5. Повышение рейтинга ДОУ среди других дошкольных образовательных учреждений города.

