

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

ОДОБРЕН
общим собранием
трудового коллектива
09 сентября 2014 года

**ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС
РАБОТНИКОВ ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

ПРЕАМБУЛА

Нормами этического кодекса работников (далее – Кодекс) руководствуются все педагоги и сотрудники, работающие с воспитанниками, их родителями, 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 учебно-воспитательного процесса;
- защищающие их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживающие качество профессиональной деятельности педагогов и честь их профессии;
- создающие культуру образовательного учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости.

1. ИСТОЧНИКИ И ПРИНЦИПЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ЭТИКИ

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

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

Функциями Кодекса определены: репутационная, управленческая, развитие корпоративной культуры

2. ОСНОВНЫЕ НОРМЫ

2.1. Личность педагога

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

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

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

2.2. Ответственность

2.2.1. Педагог несет ответственность за:

- качество и результаты доверенной ему педагогической 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 сотрудники ДОО поддерживают и защищают исторически сложившуюся профессиональную честь педагога и человека.

2.3.2. В общении с воспитанниками и родителями педагоги и сотрудники ДОО уважительны, вежливы и корректны. Они знают и соблюдают нормы этикета, подходящие для каждой отдельно взятой ситуации.

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

2.3.4. Все педагоги и сотрудники ДОО имеют право на неприкосновенность личной жизни.

2.3.5. Алкоголизм и табакокурение несовместимо с работой в ДОО.

2.3.6. Все сотрудники ДОО дорожат своей репутацией.

3. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ УЧАСТНИКОВ ВОСПИТАТЕЛЬНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

3.1. Общение педагога с воспитанниками

3.1.2. Педагог сам выбирает подходящий стиль общения с воспитанниками, основанный на взаимном уважении и доверии.

3.1.3. Требовательность педагога по отношению к воспитанникам позитивна и обоснована. Педагог никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

3.1.4. Педагог выбирает такие методы работы, которые поощряют в его воспитанниках развитие положительных черт и качеств: самостоятельность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.

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

3.1.6. Педагог является беспристрастным, одинаково доброжелательным и толерантным ко всем своим воспитанникам. Приняв необоснованно принижающие воспитанника оценочные решения, педагог должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

3.1.7. Педагог постоянно заботится о культуре своей речи и общения. В его речи исключены нецензурные, жаргонные, грубые и оскорбительные слова и фразы.

3.1.8. Педагогу запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему воспитанником или родителями (или лицами, их заменяющими) информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.1.8. Педагог не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать своих воспитанников, требовать от них каких-либо услуг или одолжений.

3.1.0. Педагог терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам семей воспитанников. Он не имеет права навязывать воспитанникам свои взгляды.

3.2. Общение между сотрудниками

3.2.1. Взаимоотношения между педагогами, педагогами и другими сотрудниками ДУЗ основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Работник ДУЗ 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 ДОО 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 партнерству 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 ДОО. Преследование педагогов и других сотрудников за конструктивную критику строго запрещено. Критика должна быть внутренней, т.е. она должна высказываться в стенах ДОО между педагогами и сотрудниками, а не за его пределами.

3.2.5. Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на нее 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 ДОО обсуждаются и принимаются в открытых дискуссиях.

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

3.3. Взаимоотношения с администрацией ДОО

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

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

3.3.3. Администрация ДОО 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 и других работников, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми своего мнения и защите своих убеждений.

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

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

3.3.6. Оценки и решения руководителя ДОО 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 ДОО на основе принципов открытости и общего участия.

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

3.3.9. Образовательное учреждение дорожит своей репутацией. В случае выявления преступной деятельности педагогов или сотрудников, а также грубых нарушений профессиональной этики руководитель учреждения должен подать в отставку.

3.4. Взаимоотношения педагогов, других сотрудников с родителями (лицами, их заменяющими) воспитанников

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

3.4.2. Педагоги и сотрудники 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, доверившего сотруднику ДОУ упомянутое мнение.

3.4.3. Педагоги и сотрудники должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями воспитанников.

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

3.5. Взаимоотношения педагогов, других сотрудников 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. Педагог старается внести свой вклад в согласие общества. Не только в частной, но и в общественной жизни педагог избегает распри, конфликтов, ссор. Он более других готов предвидеть и решать проблемы, разногласия, знает и находит способы их решения.

3.5.3. Педагог имеет право пользоваться различными источниками информации.

3.5.4. При отборе и передаче информации воспитанникам педагог соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

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

3.5.6. Педагог имеет право открыто (в письменной или в устной форме) высказывать свое мнение о региональной или государственной политике образования, а также о действиях участников учебно-воспитательного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

3.5.7. Педагоги и другие сотрудники 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.

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 свое 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, 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 берет самоотвод от голосования или иного способа принятия решения.

5.3. Педагог, или другой работник ДОУ не может представлять свое учреждение в судебном споре с другим учреждением, предприятием или физическими лицами в том случае, если с партнерами по данному делу его связывают какие-либо частные интересы или счета, и он может быть заинтересован в том или ином исходе дела. О своей заинтересованности он должен сообщить главе администрации 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 ее дача.

6.2. В некоторых случаях, видя уважение, признательность со стороны родителей (лиц, их заменяющих) детей 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.

6.4. Педагог не делает намеков, не выражает пожеланий, не договаривается с другими педагогами, чтобы они организовали обучающихся или их родителей для вручения таких подарков или подготовки угощения.

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

7. ПРИЕМ НА РАБОТУ И ПЕРЕВОД НА БОЛЕЕ ВЫСОКУЮ ДОЛЖНОСТЬ СОТРУДНИКОВ

7.1. Руководитель ДОУ должен сохранять беспристрастность при приеме 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.

