

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 17 «Здоровячок»

ПРИНЯТО

Общим собранием коллектива

МБДОУ д/с № 17

протокол № 2 от 30.03.2018

УТВЕРЖДЕНО

• Заведующий МБДОУ д/с № 17

Е.В. Киселева

Приказ № 30

от «17» 04 2018



КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Для того чтобы иметь безупречную репутацию учреждению необходимы не только профессиональный рост сотрудников, но и постоянное строгое соблюдение норм и стандартов деловой этики. В Кодексе корпоративной этики Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 17 «Здоровячок» (далее - МБДОУ) сформулированы и систематизированы нормы и принципы поведения, которым должны следовать все сотрудники учреждения.

1.1. Кодекс этики МБДОУ устанавливает принципы и нормы поведения должностных лиц и других работников детского сада, определяет правила взаимоотношений внутри учреждения, а также взаимоотношений с родителями, органами власти, юридическими и физическими лицами.

1.2. Кодекс разработан с учетом миссии, философии и ценностей МБДОУ.

1.2.1. Миссия Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 17 «Здоровячок» заключается в объединении усилий учреждения и семьи для создания условий, раскрывающих индивидуальность ребенка и способствующих формированию компетенций, которые обеспечивают ему успешность сегодня и в будущем.

1.2.2. Философия жизнедеятельности МБДОУ. Философия - это система смыслов и ценностей, которая определяет жизнедеятельность учреждения в целом и поведение каждого сотрудника.

1.2.3. К ценностям детского сада относятся: открытость, поддержка и сотрудничество. Педагоги в учреждении 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.

1.2.4. Инновационность. Педагоги стремятся узнавать и осваивать новые, современные технологии, а также уместно, деликатно, квалифицированно интегрировать их в жизнедеятельность учреждения.

1.2.5. 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.

1.2.6. Преемственность. Цели, задачи, содержание и стиль взаимоотношения с ребенком согласуются между педагогами и специалистами учреждения. Традиции и стили семейного и общественного воспитания, являются для нас равноценными, а уникальный опыт каждой из сторон используется для обогащения практики воспитания в семье и в учреждении.

1.2.7. 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.

1.2.8. 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.

1.3. Принципы, нормы и правила, установленные настоящим Кодексом, имеют общий характер и могут получить свое развитие и детализацию в правилах внутреннего распорядка и других внутренних документах учреждения.

1.4. Действие настоящего Кодекса распространяется на всех должностных лиц и всех работников МБДОУ.

1.5. Должностные лица и другие работники учреждения в своей служебной деятельности должны быть добропорядочны и честны, обязаны соблюдать правила деловой этики, установленные настоящим Кодексом, иными внутренними документами учреждения.

II. Взаимоотношения сотрудников в учреждении

Сотрудники 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. 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.

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

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы;
- уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений;
- развивать у воспитанников познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, способствовать формированию гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формированию у участников образовательных отношений культуры здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояния их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению трудовых обязанностей;
- проявлять корректность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;
- 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;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнения в добросовестном исполнении педагогическими работниками трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету МБДОУ.

Работникам следует быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию морально-психологического климата для эффективной работы, своим личным поведением подавать пример чести, беспристрастности и справедливости.

2.1.1. При выполнении трудовых обязанностей работник не допускает:

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

- грубости, проявлений от пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
 - угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.
- 2.1.2. Работникам следует проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений, уважать их честь и достоинство, быть доступным для общения, открытым и доброжелательным.
- 2.1.3. Работникам необходимо соблюдать культуру речи, не допускать использование в присутствии всех участников образовательных отношений грубости, оскорбительных выражений и реплик.
- 2.1.4. Внешний вид работника при выполнении им трудовых обязанностей должен способствовать уважительному отношению к другим работникам, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, аккуратность, а также требованиям ОТ.
- 2.1.5. Взаимоотношения между сотрудниками, вне зависимости занимаемой должности или сферы деятельности, строятся на принципах:
- взаимного уважения и взаимопомощи;
 - открытости и доброжелательности;
 - командной работы и ориентации на сотрудничество.
- 2.1.6. Любые формы пренебрежительного или оскорбительного отношения друг к другу являются недопустимыми.
- 2.2. Взаимоотношения руководителя с подчиненными строятся на принципах:
- открытости руководства по отношению к сотрудникам;
 - предоставления руководителями равных возможностей всем своим подчиненным для выполнения своих обязанностей;
 - поддержки инициативности подчиненных;
 - понимания специфики работы подчиненных и разделения ответственности за результаты их работы;
 - непредвзятости и справедливой оценки результатов работы подчиненных.
- 2.3. Взаимоотношения подчиненных с руководителем 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.
- 2.4. Во взаимоотношениях с родителями и иными посетителями сотрудники должны руководствоваться 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.

III. Поддержание и укрепление имиджа учреждения.

Для поддержания и укрепления имиджа МБЛОУ, учреждение осуществляет следующие основные мероприятия:

3.1. информирование всех работников о миссии учреждения и его ценностях для обеспечения понимания каждым работником учреждения необходимости его труда в общем итоге деятельности, его роли и значения в реализации миссии учреждения;

3.2. повышение престижа профессий работников учреждения через:

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

3.3. совершенствование системы поощрений через:

- премирование,
- объявление благодарности,
- податейства на награждение грамотами разного уровня,
- чествование сотрудников в коллективе.

3.4. сохранение и развитие традиций сотрудничества между другими учреждениями через:

- профессиональные конкурсы между учреждениями,
- проведение методических объединений, семинаров, гостевых обменов,
- проведение корпоративных праздников.

3.5. разработка и использование зрительных образов, лозунгов и девизов (слоганов), связанных с учреждением и профессией ее работников

3.6. популяризация физической культуры и спорта среди работников учреждения:

- совместные спортивные мероприятия с родителями, детьми, сотрудниками,
- участие в городских соревнованиях для детей и сотрудников
- использование ресурсов детского сада (спортивный зал и его оборудование)

IV. Формирование и развитие стиля учреждения

Стиль учреждения формируется с учетом миссии, стратегических целей и задач в соответствии с основными принципами, правилами и нормами деловой этики.

4.1. Деловой стиль в одежде, который предполагает:

- Аккуратность. Сотрудник ДОУ всегда должен выглядеть аккуратно. Быть одет в чистую, выглаженную, неизношенную одежду.
- 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 на ноге.

4.2. Культура речи сотрудников.

Требования к речи сотрудника:

- Правильность – соответствие речи языковым нормам. Сотруднику необходимо знать и выполнять в общении 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.
- Логичность – выражение в смысловых связях компонентов речи и отношений между частями и компонентами мысли.
- Чистота – отсутствие в речи элементов, чуждых литературному языку. Устранение нелитературной лексики, заботиться о чистоте собственной речи: недопустимо использование слов-паразитов, диалектных и жаргонных слов.
- Выразительность – особенность речи, захватывающая внимание и создающая атмосферу эмоционального сопереживания.
- Богатство – умение использовать все языковые единицы с целью оптимального выражения информации.
- Уместность – употребление в речи единиц, соответствующих ситуации и условиям общения.

4.3. Поведение сотрудников на рабочем месте является так же одним из важных элементов стиля учреждения. На рабочем месте запрещено заниматься посторонними делами, не связанными со служебными вопросами, проявлять агрессию по отношению к детям, родителям, коллегам. На всей территории детского сада строго запрещено приемление спиртных напитков. Использовать в речи крик и громкий голос.

V. Конфликт интересов

5.1. 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.

5.2. 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 в комиссию по трудовым спорам.

VI. Ответственность за нарушение Кодекса о корпоративной этике

6.1. Нарушение работником настоящего Кодекса рассматривается на заседаниях коллегиальных органов управления, предусмотренных Уставом МБДОУ, согласно действующего трудового законодательства.

6.2. Нарушение правил и норм корпоративной этики, содержащихся в настоящем Кодексе, иных внутренних документах учреждения, или являющихся общепринятыми, может являться основанием для неприменения меры стимулирующего характера, рассмотрения информации о нарушении на собрании трудового коллектива и принятия иных мер к нарушителю.

VII. Заключительные положения

7.1. Коллектив МБДОУ утверждает настоящий Кодекс, вносит в него изменения и дополнения, а также определяет основные направления реализации настоящего Кодекса.