|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДЕН:приказом заведующегоМДОУ «Д/с № 105» №01-09/ 58 от 28.07.2017г. |

# **Кодекс деловой этики**

**Муниципального дошкольного образовательного учреждения**

**«Детский сад №105 комбинированного вида»**

**(далее Кодекс)**

*Уважаемый сотрудник!*

 Вы являетесь частью большого сплоченного коллектива, объединенного общими целями, имеющего собственные традиции и внутреннюю культуру. МДОУ «Детский сад №105 комбинированного вида» (далее Учреждение) – это коллектив единомышленников-профессионалов. Эффективная работа в Учреждении является для каждого из нас самой надежной гарантией благополучного будущего.

 Мы – команда единомышленников и профессионалов.

 Мы люди дела, мы ставим четкие цели и всегда достигаем их.

 Порядочность, надежность, профессионализм – основа доверия партнеров социальной сферы.

 Мы доброжелательны, честны и открыты в отношениях друг с другом, помогаем и проявляем заботу друг о друге. Все мы, от заведующего до технического работника носим гордое звание – *работник отрасли «Образование».*

 Основа нашей культуры – постоянное стремление к совершенствованию.

1. **НАЗНАЧЕНИЕ ДОКУМЕНТА**

1.1. Кодекс представляет свод общих принципов служебной этики и основных правил поведения при осуществлении образовательной деятельности, основанных на нравственных критериях и традициях советского и российского образования, которым надлежит руководствоваться всем работникам образовательной сферы, независимо от занимаемой ими должности, и который является профессионально – нравственным руководством, обращенным к сознанию и совести каждого работника Учреждения. Это инструмент, призванный ответить работникам на вопросы, связанные с профессиональным поведением и проблемами, возникающими между участниками отношений в сфере образования.

1.2. Никакая норма настоящего Кодекса не должна толковаться как предписывающая или допускающая нарушение действующего законодательства об образовании.

1.3. Кодекс служит целям:

-       повышения доверия граждан к Учреждению;

-       установления и обобщения нравственно-этических норм деятельности работников Учреждения и их служебного поведения для достойного осуществления ими своей служебной деятельности и повышения эффективности выполнения должностных обязанностей;

-       содействия укреплению авторитета и обеспечению единых норм поведения работников Учреждения;

-       регулирования профессионально-этических проблем во взаимоотношениях работников, возникающих в процессе их совместной деятельности;

-       воспитания высоконравственной личности работника образовательной сферы, соответствующего нормам и принципам общечеловеческой и профессиональной морали.

1.4. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений, основанных на нормах морали, уважительном отношении к педагогической деятельности в общественном сознании.

1.5. Знание и соблюдение норм настоящего Кодекса является нравственным долгом каждого работника Учреждения и обязательным критерием оценки качества его служебной деятельности.

1.6. Каждому работнику следует принимать все необходимые меры для соблюдения Кодекса, а каждый участник образовательных отношений вправе ожидать от работника Учреждения поведения в отношениях с ним в соответствии с настоящим Кодексом.

1.7. Работник, уже работающий или поступающий на работу в Учреждение, вправе, изучив содержание настоящего Кодекса, принять для себя его нормы или отказаться от деятельности в Учреждении.

Каждый сотрудник Учреждения, становясь членом трудового коллектива, должен строить свою практическую деятельность вокруг интересов граждан МОГО «Ухта», руководствуясь этическими и моральными принципами.

1. **НАШИ ЦЕННОСТИ**

**2.1. Обязательства работников перед профессиональной деятельностью**

2.1.1. Работники при любых обстоятельствах должны сохранять честь и достоинство, присущие их деятельности.

2.1.2. В процессе своей служебной деятельности работники должны соблюдать следующие этические принципы:

-       законность;

-       объективность;

-       компетентность;

-       независимость;

-       тщательность;

-       справедливость;

-       честность;

-       гуманность;

-       демократичность;

-       профессионализм;

-       взаимоуважение;

-       конфиденциальность.

2.1.3. Работники, осознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:

-       оправдывать доверие и уважение общества к своей служебной деятельности, прилагать усилия для повышения её престижа;

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

-       исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности как Учреждения в целом, так и каждого работника;

-       осуществлять свою деятельность в пределах полномочий;

-       не оказывать предпочтение каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

-       соблюдать беспристрастность, исключающую возможность влияния на свою профессиональную деятельность решений политических партий и общественных объединений;

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

-       уведомлять администрацию Учреждения обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

-       соблюдать установленные действующим законодательством ограничения и запреты;

-       проявлять корректность и внимательность в обращении с участниками отношений в сфере образования;

-       проявлять толерантность 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;

-       придерживаться правил делового поведения и этических норм, связанных с осуществлением возложенных на Учреждение социальных функций;

-       принимать предусмотренные законодательством РФ меры по недопущению возникновения и урегулированию возникших случаев конфликта;

-       быть требовательными к себе, стремиться к самосовершенствованию;

-       обеспечивать регулярное обновление и развитие профессиональных знаний и навыков;

-       поддерживать все усилия по продвижению демократии и прав человека через образование;

-       не терять чувство меры и самообладания;

-       соблюдать правила русского языка, культуру своей речи, не допускать использования ругательств, грубых и оскорбительных высказываний;

-       постоянно стремиться к как можно более эффективному распоряжению ресурсами, находящимися в сфере их ответственности;

-       поддерживать порядок на рабочем месте;

-       соблюдать деловой стиль, опрятность, аккуратность и чувство меры во внешнем виде.

2.1.4. Важным показателем профессионализма работников является культура речи, проявляющаяся в их умении грамотно, доходчиво и точно передавать мысли, придерживаясь следующих речевых норм:

-       ясности, обеспечивающей доступность и простоту в общении;

-       грамотности, основанной на использовании общепринятых правил русского литературного языка;

-       содержательности, выражающейся в продуманности, осмысленности и информативности обращения;

-       логичности, предполагающей последовательность, непротиворечивость и обоснованность изложения мыслей;

-       доказательности, включающей в себя достоверность и объективность информации;

-       лаконичности, отражающей краткость и понятность речи;

-       уместности, означающей необходимость и важность сказанного применительно к конкретной ситуации.

2.1.5. В процессе своей служебной деятельности работники обязаны воздерживаться от:

-       поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником своих должностных обязанностей, а также конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Учреждения;

-       пренебрежительных отзывов о деятельности своего Учреждения или проведения необоснованных сравнений его с другими Учреждениями;

-       преувеличения своей значимости и профессиональных возможностей;

-       проявления лести, лицемерия, назойливости, лжи и лукавства;

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

-       высказываний, которые могут быть истолкованы как оскорбления в адрес определённых социальных, национальных или конфессионных групп;

- резких и циничных выражений оскорбительного характера, связанных с физическими недостатками человека;

- грубости, злой иронии, пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

- поспешности в принятии решений, пренебрежения правовыми и (или) моральными нормами, использования средств, не соответствующих требованиям закона, нравственным принципам и нормам.

2.1.6. Работникам необходимо принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой они несут ответственность или которая стала им известна в связи с исполнением своих должностных обязанностей.

2.1.7. Во время проведения занятий и любых официальных мероприятий не допускаются телефонные переговоры, звуковой сигнал мобильного телефона должен быть отключен.

2.1.8. При разрешении конфликтной ситуации, возникшей между работниками, приоритетным является учёт интересов Учреждения в целом.

2.1.9. Если работник не уверен в том, как действовать в сложной этической ситуации, он имеет право обратиться в комиссию по урегулированию конфликтов интересов Учреждения за разъяснением, в котором ему не может быть отказано.

**2.2. Обязательства работников перед воспитанниками**

2.2.1. Работники в процессе взаимодействия с воспитанниками:

 - признают уникальность, индивидуальность и определённые личные потребности каждого;

- сами выбирают подходящий стиль общения, основанный на взаимном уважении; стараются обеспечить поддержку каждому для наилучшего раскрытия и применения его потенциала;

- выбирают такие методы работы, которые поощряют в воспитанниках развитие самостоятельности, инициативности, ответственности, самоконтроля, самовоспитания, желания сотрудничать и помогать другим;

- при оценке поведения и достижений воспитанников стремятся укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения; проявляют толерантность;

- защищают их интересы и благосостояние и прилагают все усилия для того, чтобы защитить их от физического и (или) психологического насилия; принимают   всевозможные   меры, чтобы   уберечь   их   от сексуального домогательства и (или) насилия;

- осуществляют должную заботу и обеспечивают конфиденциальность во всех делах, затрагивающих их интересы;

- прививают им ценности, созвучные международным стандартам прав человека; вселяют в них чувство, что они являются частью взаимно посвященного общества, где есть место для каждого; стремятся стать для них положительным примером;

применяют свою власть с соблюдением законодательных и моральных норм и состраданием;

- гарантируют, что особые отношения между ними не будут никогда использованы как идеологический и религиозный инструмент.

2.2.2.В процессе взаимодействия с воспитанниками работники обязаны воздерживаться от:

- навязывания им своих взглядов, убеждений и предпочтений;

- оценки их личности и личности их законных представителей;

- предвзятой и необъективной оценки их деятельности и поступков;

- предвзятой   и   необъективной   оценки   действий   законных представителей воспитанников;

- отказа от объяснения сложного материала со ссылкой на личностные и психологические недостатки воспитанников, а также из-за отсутствия времени для объяснения. При действительном отсутствии времени необходимо провести индивидуальную работу с воспитанником в удобное для обеих сторон время;

 - требования платы за дополнительные образовательные услуги в рамках реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования;

- проведения на занятиях явной политической или религиозной агитации;

 - употребления   алкогольных   напитков   накануне   и   во   время исполнения должностных обязанностей;

- курения в помещениях и на территории Учреждения.

**2.3. Обязательства работников перед родителями (законными представителями) воспитанников**

2.3.1. Работники в процессе взаимодействия с родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся должны:

- помнить, что большинство обратившихся законных представителей воспитанников, как правило, столкнулись с трудностями, неприятностями или даже бедой. От того, как их встретят и выслушают, какую окажут помощь, зависят их настроение и их мнение о педагогических работниках и работе Учреждения в целом;

- начинать общение с приветствия;

- проявлять внимательность, тактичность, доброжелательность, желание помочь; выслушивать объяснения или вопросы внимательно, не перебивая говорящего, проявляя доброжелательность и уважение к собеседнику;

- относиться почтительно к людям преклонного возраста, ветеранам, инвалидам, оказывать им необходимую помощь;

- высказываться в корректной и убедительной форме; если потребуется, спокойно, без раздражения повторить и разъяснить смысл сказанного;

- выслушать обращение и уяснить суть изложенной проблемы, при необходимости в корректной форме задать уточняющие вопросы;

- разъяснить при необходимости требования действующего законодательства и локальных актов по обсуждаемому вопросу;

- принять решение по существу обращения (при недостатке полномочий сообщить координаты полномочного лица).

2.3.2. В процессе взаимодействия с родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся работники не должны:

-         заставлять их необоснованно долго ожидать приёма;

-         перебивать их в грубой форме;

-         проявлять раздражение и недовольство по отношению к ним;

-         разговаривать по телефону, игнорируя их присутствие;

-         разглашать высказанное воспитанниками мнение о своих законных представителях;

-         переносить своё отношение к законным представителям воспитанников на оценку личности и достижений их детей.

2.3.3. Работники должны прилагать все усилия, чтобы поощрить родителей (законных представителей) несовершеннолетних воспитанников активно участвовать в воспитании их ребёнка и поддерживать тем самым процесс воспитания и обучения, гарантируя выбор самой оптимальной и подходящей для их ребёнка формы работы.

2.3.4. Рекомендуется не принимать на свой счёт обидных и несправедливых замечаний, неуместных острот, насмешек, не допускать втягивания в конфликтную ситуацию или скандал.

2.3.5. В случае конфликтного поведения со стороны законного представителя воспитанника необходимо принять меры для того, чтобы снять эмоциональное напряжение, а затем спокойно разъяснить ему порядок решения вопроса.

**2.4. Обязательства работников перед коллегами**

2.4.1. Работники в процессе взаимодействия с коллегами:

-           поддерживают атмосферу коллегиальности;

- с уважением относятся к коллегам вне зависимости от их специальности и специализации, уровня профессиональной подготовки и стажа практической работы, оказывая им всемерное содействие для достижения высокой эффективности их работы;

-             готовы   предложить   совет   и   помощь коллегам, находящимся в начале своего профессионального пути, следуют советам и консультациям коллег и наставников, если они служат интересам дела;

-           поддерживают и продвигают их интересы;

-           помогают друг другу в процессе взаимного оценивания, предусмотренного действующим законодательством и локальными актами Учреждения;

- защищают своих коллег от всех форм и видов давления со стороны государственных организаций и общественных объединений, руководства, когда такое воздействие необоснованно;

- уважают различные мнения и подходы коллег и других специалистов, принимая на себя ответственность за справедливость своей критики в их адрес в различных инстанциях и межличностных отношениях.

2.4.2. В процессе взаимодействия с коллегами работники обязаны воздерживаться от:

-         пренебрежительных отзывов о работе других работников или проведения необоснованного сравнения их работы со своей;

-         предвзятого и необъективного отношения к коллегам;

-         обсуждения их недостатков и личной жизни.

**2.5. Обязательства работников перед администрацией Учреждения**

В процессе взаимодействия с администрацией работники обязаны воздерживаться от заискивания перед ней.

**2.6. Обязательства администрации Учреждения перед работниками**

2.6.1. Быть для других работников образцом профессионализма и безупречной репутации, способствовать формированию в Учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2.6.2. Делать всё возможное для полного раскрытия способностей и умений каждого работника.

2.6.3. Ограждать работников от излишнего или неоправданного вмешательства в вопросы, которые по своему характеру входят в круг их профессиональных обязанностей, со стороны законных представителей воспитанников.

2.6.4. Представителям администрации следует:

-         формировать   установки   на   сознательное   соблюдение   норм настоящего Кодекса;

-         быть примером неукоснительного соблюдения принципов и норм настоящего Кодекса;

-         помогать работникам словом и делом, оказывать морально-психологическую помощь и поддержку, вникать в запросы и нужды;

-         регулировать взаимоотношения в коллективе на основе принципов и норм профессиональной этики;

-         пресекать интриги, слухи, сплетни, проявления нечестности, подлости, лицемерия в коллективе;

-         обеспечивать рассмотрение без промедления фактов нарушения норм профессиональной этики и принятие по ним объективных решений;

-         способствовать максимальной открытости и прозрачности деятельности Учреждения с тем, чтобы не допустить возникновения ситуаций, когда из-за недостатка необходимой информации в обществе или у отдельных граждан появляются сомнения в законности действий работников;

-         оставаться скромным в потребностях и запросах, как на работе, так и в быту.

2.6.5. Представитель администрации не имеет морального права:

-         перекладывать свою ответственность на подчинённых;

-         использовать служебное положение в личных интересах;

-         проявлять формализм, чванство, высокомерие, грубость;

-         создавать условия для наушничества и доносительства в коллективе;

-         обсуждать с подчинёнными действия вышестоящих руководителей;

-          предоставлять покровительство, возможность карьерного роста по признакам родства, землячества, религиозной, кастовой, родовой принадлежности, личной преданности, приятельских отношений;

-         демонстративно приближать к себе своих любимцев, делегировать им те или иные полномочия, не соответствующие их статусу, незаслуженно их поощрять, награждать, необоснованно предоставлять им доступ к материальным и нематериальным ресурсам;

-         умышленно использовать свои должностные полномочия и преимущества вопреки интересам долга, исходя из корыстной личной заинтересованности.

1. **ДОПОЛНЕНИЕ И ИЗМЕНЕНИЕ КОДЕКСА**

Настоящий Кодекс будет развиваться с учетом текущих изменений внутри Учреждения и вне его.

Кодекс может быть дополнен и изменен решением заведующего при согласовании председателя первичной профсоюзной организации Учреждения.

**4. КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ КОДЕКСА**

4.1. Для контроля соблюдения настоящего Кодекса, поддержки работников, оказания им консультационной помощи в вопросах служебной этики, а также урегулирования спорных ситуаций, приказом заведующего создаётся комиссия по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликтов интересов (далее – комиссия) между участниками образовательных отношений.

4.2. В своей деятельности комиссия руководствуется действующим законодательством об образовании, Уставом Учреждения, настоящим Кодексом и Положением о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликтов интересов между участниками образовательных отношений.

**5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ КОДЕКСА**

Нарушение требований Кодекса квалифицируется как неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, которое учитывается при проведении оценки его трудовой деятельности и влечёт моральное воздействие, либо одно из установленных трудовым законодательством дисциплинарных взысканий.