

Кодекс деловой этики

Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска
«Детского сада № 234 «Кроха» комбинированного вида»

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

ДОУ № 234 является одним из наиболее востребованных детских садов Октябрьского района. В связи с реструктуризацией ДОУ № 234 «Кроха» и присоединением двух филиалов встала необходимость объединения трех садов и формирования организационной культуры. 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 ДОУ №234 сформулированы и систематизированы нормы и принципы поведения, которым должны следовать все сотрудники учреждения – как ее базовой структуры, так и филиалов, входящих в состав в ДОУ №234.

1.1. Кодекс деловой этики ДОУ № 234 «Кроха» (далее - учреждения) устанавливает принципы и нормы поведения должностных лиц и других работников детского сада, определяет правила взаимоотношений внутри ДОУ, а также взаимоотношений с родителями, органами власти, юридическими и физическими лицами.

1.2. Положения настоящего Кодекса разработаны с учетом миссии, философии и ценностей учреждения.

Миссия образовательного учреждения

Миссия детского сада- создание условий, для развития дошкольников в соответствии с их различиями, склонностями, способностями и интересами, способствующими формированию компетенций, которые обеспечивают им успешность сегодня и будущем.

Это будет достигаться индивидуализацией образовательного процесса через:

- создание условий для свободного выбора детьми деятельности, участников совместной деятельности;
- создание условий для принятия детьми решений, выражения своих чувств и мыслей;
- недирективную помощь детям, поддержку детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности (игровой, исследовательской, проектной, познавательной и т.д.);
- создание условий для развития умения работать в коллективе сверстников и установление правил взаимодействия в разных ситуациях.

Базовыми условиями индивидуализации образовательного процесса является освоение и реализация педагогами соответствующих инновационных педагогических технологий, методов и приемов. А также вовлечение родителей непосредственно в образовательный процесс: планирование и участие в разных видах совместной деятельности (играх, драматизациях, чтении, экскурсиях и т.д.), осуществление детских тематических проектов, оказание семьям необходимой психолого-педагогической поддержки.

Философия жизнедеятельности МКДОУ № 234 «КРОХА»

Философия - это система смыслов и ценностей, которая определяет жизнедеятельность ДОУ в целом и поведение каждого сотрудника.

Философия – это ядро организационной культуры.

Мы рассматриваем корпоративную культуру как мощный инструмент, работающий на достижение целей учреждения. Это поддержание корпоративного духа и традиций, создание атмосферы доверия и взаимопонимания внутри учреждения, а также позитивного имиджа организации в обществе.

Мы убеждены, что принятая нами философия обеспечит выполнение миссии детского сада.

Инновационность, современность и мобильность: развитие и совершенствование организации идет непрерывно. Сотрудники ДОУ готовы изменять и совершенствовать педагогическую практику, соответствовать социальному заказу государства, общества и семьи.

Надежность и стабильность: стабильное качество реализации образовательного процесса, сохранение традиций, поддержание имиджа учреждения, поддержание постоянных связей с партнерами.

Открытость: педагоги в ДОУ 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.

Для ДОУ характерен постоянный поиск партнеров и выстраивание профессиональных взаимовыгодных связей.

Профессионализм: развитие организации неотделимо от профессионального роста ее сотрудников. Педагоги нашего ДОУ стремятся в совершенстве овладеть профессиональными знаниями и умениями. Это достигается непрерывным обучением и постоянным повышением компетенций в разных формах.

Индивидуализация: каждый участник образовательного процесса в нашем ДОУ рассматривается как уникальная, неповторимая, своеобразная личность со своими особенностями, возможностями и интересами. Мы стремимся к формированию индивидуального, уникального, неповторимого образа ребенка (как у самого себя, так и у окружающих). Поэтому мы стремимся создавать условия для раскрытия потенциала и индивидуальных особенностей каждой личности, самореализацию педагогов, и участие родителей в образовательном процессе.

Здоровье. Здоровьесбережение является приоритетным направлением деятельности ДОУ. 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.

Вариативность и разнообразие: ДОУ ориентированное на потребности семьи, общества и государства, предоставляет разнообразный спектр образовательных услуг с учетом возрастных и индивидуальных особенностей ребенка.

Для ДОУ характерен постоянный поиск партнеров и выстраивание профессиональных взаимовыгодных связей.

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

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

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, а также являющиеся общепринятыми.

2. 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.

Взаимоотношения между сотрудниками, вне зависимости от занимаемой должности или сферы деятельности, строятся на принципах:

- взаимного уважения и взаимопомощи;
- открытости и доброжелательности;
- командной работы и ориентации на сотрудничество.

Любые формы пренебрежительного или оскорбительного отношения друг к другу являются недопустимыми.

Взаимоотношения между руководителями и подчиненными

Взаимоотношения руководителей 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.

Взаимоотношения подчиненных с руководителями 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.

Взаимоотношения с родителями воспитанников и иными посетителями учреждения.

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.

3. Поддержание и укрепление имиджа учреждения

Для поддержания и укрепления имиджа ДООУ учреждение осуществляет следующие основные мероприятия:

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;

повышение престижа профессий работников учреждения через:

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

совершенствование системы поощрений через:

- портфолио,
- Премирование,
- Объявление благодарности,
- Информация о сотрудниках в газете детского сада «Дошкольник»
- Чествование сотрудников в коллективе,
- Путевки для санаторно – курортного лечения.

сохранение и развитие традиций сотрудничества между филиалами , структурными подразделениями и другими учреждениями через:

- Профессиональными конкурсами между учреждениями,
- Наставничество,
- Проведение корпоративных праздников.

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

популяризация физической культуры и спорта среди работников учреждения:

- Клуб «Любителей спорта»,
- Совместные спортивные мероприятия с родителями, детьми, сотрудниками.
- Участие в районных соревнованиях для детей и сотрудников
- Час психологической разгрузки
- Привлечение специалистов из медицинских учреждений для консультаций и лекций
- Использование ресурсов детского сада (спорт. зал и его оборудование)

4. 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.

Внешним элементом стиля является символика учреждения, используемая для визуального восприятия окружающими учреждения:

- эмблема,
- корпоративное сочетание цветов (синий и желтый)
- Деловой стиль в одежде, который предполагает:

- Аккуратность. Сотрудник ДООУ 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 по ноге).
- **Для всех сотрудников обязательно ношение бейджа во время открытых мероприятий в ДОО (на котором изображена эмблема учреждения и информация о сотруднике.)**

Помимо этого важнейшим элементом стиля учреждения является культура речи сотрудников.

Требования к речи педагога:

1. Правильность – соответствие речи языковым нормам. Педагогу необходимо знать и выполнять в общении с детьми основные нормы русского языка: орфоэпические нормы (правила литературного произношения), а также нормы образования и изменения слов.

2. Точность – соответствие смыслового содержания речи и информация, которая лежит в ее основе. Особое внимание педагогу следует обратить на семантическую (смысловую) сторону речи, что способствует формированию у детей навыков точности словоупотребления.

3. Логичность – выражение в смысловых связях компонентов речи и отношений между частями и компонентами мысли. Педагогу следует учитывать, что именно в дошкольном возрасте закладываются представления о структурных компонентах связанного высказывания, формируются навыки использования различных способов внутритекстовой связи.

4. Чистота – отсутствие в речи элементов, чуждых литературному языку. Устранение нелитературной лексики – одна из задач речевого развития детей дошкольного возраста. Решая данную задачу, принимая во внимание ведущий механизм речевого развития дошкольников (подражание), педагогу необходимо заботиться о чистоте собственной речи: недопустимо использование слов-паразитов, диалектных и жаргонных слов.

5. Выразительность – особенность речи, захватывающая внимание и создающая атмосферу эмоционального сопереживания. Выразительность речи педагога является мощным орудием воздействия на ребенка. Владение педагогом различными средствами выразительности речи (интонация, темп речи, сила, высота голоса и др.) способствует не только формированию произвольности выразительности речи ребенка, но и более полному осознанию им содержания речи взрослого, формированию умения выражать свое отношение к предмету разговора.

6. Богатство – умение использовать все языковые единицы с целью оптимального выражения информации. Педагогу следует учитывать, что в дошкольном возрасте формируется основы лексического запаса ребенка, поэтому богатый лексикон самого педагога способствует не только расширению словарного запаса ребенка, но и помогает сформировать у него навыки точности словоупотребления, выразительности и образованности речи.

7. Уместность – употребление в речи единиц, соответствующих ситуации и условиям общения. Уместность речи педагога предполагает, прежде всего, обладание чувством стиля. Учет специфики дошкольного возраста нацеливает педагога на формирование у детей культуры речевого поведения (навыков общения, умения пользоваться разнообразными формулами речевого этикета, ориентироваться на ситуацию общения, собеседника и др.).

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. На всей территории детского сада **строго запрещено** принятие спиртных напитков (кроме корпоративных праздников во вне рабочее время) и курение. В учреждении приветствуется здоровый образ жизни!

5. Конфликт интересов

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.

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 к вышестоящему руководителю.

Порядок присоединения к Кодексу деловой этики.

Сотрудники учреждения, присоединившиеся к настоящему кодексу, принимают на себя добровольные обязательства применять изложенные в нем нормы и принципы деловой этики в своей повседневной практике, добиваться признания их частью деловой культуры организации.

Меры, принимаемые к нарушителям правил и норм деловой этики

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

Качество реализации кодекса деловой этики будет обсуждаться в рамках общего собрания коллектива и отслеживаться через систему обратной связи (анкетирование).

Заключительные положения

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

Текст настоящего Кодекса размещается на сайте учреждения и должен находиться во всех подразделениях учреждения в виде отдельного издания.

Информация о настоящем Кодексе и практике его соблюдения раскрывается в годовом отчете учреждения.