



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

С.В.Андрунь

« 01 » 10 2013г.

## Кодекс сотрудников МБОУ «ЦРР-детский сад № 58»

### 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 сотрудников МДОУ сформулированы и систематизированы нормы и принципы поведения, которым должны следовать все сотрудники учреждения.

1.1. Кодекс сотрудников МДОУ № 58 (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 заключается в объединении усилий ДОУ и семьи для создания условий, раскрывающих индивидуальность ребенка и способствующих формированию компетенций, которые обеспечивают ему успешность сегодня и в будущем.**

#### Философия жизнедеятельности ДОУ № 58

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

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

#### К ценностям детского сада относятся:

#### **Открытость, поддержка и сотрудничество.**

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.

#### **Иновационность**

Педагоги стремятся узнавать и осваивать новые, современные технологии уместно, деликатно, квалифицированно их интегрировать в жизнедеятельность ДОУ.

#### **Индивидуализация**

Каждый участник образовательного процесса в нашем ДОУ 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.

#### **Преимственность**

Цели, задачи, содержание стиль взаимоотношения с ребенком согласуются между педагогами ступеней образования и между педагогами и специалистами ДОУ.

Традиции и стили семейного и общественного воспитания являются для нас равноценными и уникальный опыт каждой из сторон используется для обогащения практики воспитания в семье и ДОУ.

## **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.

## **Профессионализм и высокое качество образовательных услуг.**

Педагоги нашего ДОО 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 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 с воспитанниками.**

- Сначала научи своих воспитанников, потом спрашивай.
- Не обманывай детей, крепко держись данного детям слова.
- Будь требователен к себе, не теряй чувства меры и самообладания.
- Всегда будь ребенку примером в поведении, труде, одежде, отношении к другим людям
- Живи интересами детей и их надеждами.
- Никогда не говори при ребенке о его ограниченных возможностях.
- Когда ты не прав в какой-либо ситуации, попроси у ребенка прощения, это не принизит твой авторитет.
- В любой ситуации попробуй поставить себя на место ребенка.
- Будь всегда открытым, добрым к детям.
- Научись видеть зону ближайшего развития ребенка и оптимизировать его будущее.

### **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 моральный или иной ущерб.

### **3. Поддержание и укрепление имиджа учреждения**

Для поддержания и укрепления имиджа ДОО 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 на разных уровнях.

### **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:

· Деловой стиль в одежде, который предполагает:

- Аккуратность. Сотрудник ДОО 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 и элементы нижнего белья.

- 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).

Помимо этого важнейшим элементом стиля учреждения является культура речи сотрудников (правильность, чистота).

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 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.

### **6. 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 (согласно пункту, указанному в Положении о материальном стимулировании работников МБДОУ «ЦРР-детский сад № 58»).

### **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 в методическом кабинете МБДОУ.