

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МБДОУ д/с «Белоснежка»
И.Н. Хмарская
«02» 02 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ детский сад
«Белоснежка»
Н.Ю. Глотова
Приказ № 76
«14» 02 2022 г.

Кодекс профессиональной этики работников МБДОУ детский сад «Белоснежка»

1. Общие положения

- 1.1. Кодекс профессиональной этики работников (далее – Кодекс) МБДОУ детский сад «Белоснежка» (далее – ОО) разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Уставом учреждения, Коллективным договором, иными локальными нормативными актами учреждения и основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.
- 1.2. Кодекс представляет собой свод правил и принципов профессионального поведения работника во время образовательного процесса и (или) выполнения трудовой функции.
- 1.3. Целями Кодекса являются:
 - установление единых этических норм и правил поведения работников образовательной организации;
 - укрепление авторитета работников образовательной организации;
 - обеспечение права работников образовательной организации на справедливое и объективное расследование нарушения ими норм профессиональной этики.
- 1.4. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в системе образования, основанных на нормах морали, уважительном отношении к деятельности в общественном сознании, самоконтроле работников.

2. Основные термины и понятия

Для целей настоящего Кодекса используются следующие основные термины и понятия:

- 2.1. Работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации учебной и воспитательной деятельности.
- 2.2. Профессиональная этика работников – система принципов, норм и правил поведения, действующая в отношениях работника с обучающимися, их родителями (законными представителями) и другими работниками образовательной организации.
- 2.3. Гуманность – принцип, а также соответствующие свойства характера, основанные на деятельном признании личности человека, содействие его благу без ограничения возможностей для свободы. Гуманность предполагает бескорыстное отношение к окружающим, сочувствие и поддержку физических страданий, и недопустимость унижения человеческого достоинства.

2.4 Законность – соблюдение работником положений и норм законодательства РФ, устава и локальных нормативных актов образовательной организации.

2.5 Справедливость – беспристрастное и нравственно должное отношение работника к участникам образовательного процесса.

2.6 Профессионализм – обладание работником знаниями, владение умениями и навыками, необходимыми ему для эффективной деятельности.

2.7 Ответственность – принцип, согласно которому работник отвечает за совершенные поступки, действия (бездействие).

2.8 Солидарность – активное сочувствие работника действиям или мнениям участников образовательного процесса.

2.9 Толерантность – терпимость к иному мировоззрению. Образу жизни, поведению, национальности, вероисповеданию участников образовательного процесса.

2.10 Аморальный проступок – виновное деяние (действие или бездействие) работника, грубо нарушающее нормы морали и нравственности. А равно способствующее совершению таких деяний со стороны обучающихся, отрицательно влияющее на выполнение им своих трудовых функций, унижающее честь и достоинство работников перед обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).

2.11 Подарок – безвозмездная передача имущественных ценностей лицом, которому они принадлежат, в собственность другому лицу, за которую последнее лицо не обязано платить обычную цену.

2.12 Конфликт интересов работников – ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей или законных представителей несовершеннолетнего обучающегося.

3. Этические принципы и правила профессионального поведения работника

3.1 При выполнении трудовых обязанностей работнику следует исходить из конституционного положения о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

3.2 Принципами профессионального поведения работника являются: гуманность, законность, справедливость, профессионализм, ответственность, солидарность и толерантность.

3.3 В своей деятельности работник проявляет терпимость и уважение к обычаям и традициям народов РФ и других государств, учитывает культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствует межнациональному и межконфессиональному согласию обучающихся.

3.4 Работник осуществляет свою деятельность на высоком профессиональном уровне, постоянно стремится к совершенствованию своих знаний, умений, навыков, методологии обучения, занимает активную жизненную позицию.

- 3.5 Работник дорожит своей репутацией и добрым именем образовательной организации, подает своим поведением положительный пример всем участникам образовательного процесса.
- 3.6 Работник соблюдает правила русского языка, культуру устной и письменной речи, не использует сам и не допускает использования в присутствии участников образовательного процесса ругательств, вульгаризмов, грубых или оскорбительных фраз.
- 3.7 Работник способствует реализации права на получение образования всех детей независимо от их пола, возраста, расовой и национальной принадлежности, социального статуса, религиозных убеждений, материального положения.
- 3.8 Работник уважает честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений, защищает обучающихся от любых форм проявления жестокости и унижения.
- 3.9 Работник стремится к повышению положительной учебно – познавательной мотивации у обучающихся, к укреплению в них веры в собственные силы, развивает у них познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формирует гражданскую позицию, способность к труду, культуру здорового и безопасного образа жизни.
- 3.10 Во взаимодействиях с коллегами работник обязан быть честным, справедливым, порядочным, с уважением относиться к их знаниям и опыту при необходимости оказывать профессиональную помощь и поддержку.
- 3.11 Работник высказывает критику в адрес коллег аргументировано, конструктивно, без использования оскорбительных слов. Критике подлежат профессиональные действия, но не личность коллег.
- 3.12 Работник не имеет права допускать негативные высказывания о своих коллегах и их работе в присутствии обучающихся и их родителей (законных представителей).
- 3.13 Работник добровольно и сознательно осуществляет помощь родителям (законным представителям) в решении вопросов, связанных с процессом образования и воспитания их детей при их добровольном согласии.
- 3.14 Работник не вправе допускать негативные взыскания и распространять информацию в сети «Интернет» против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности, половой неприкосновенности и половой свободы личности, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности.
- 3.15 Работник хранит в тайне, доверенную ему информацию участниками образовательного процесса, в т.ч. высказанное мнение о родителях (законных представителях), педагогах, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.
- 3.16 Работник не имеет права вступает с обучающимися в финансовые отношения. Разглашать или использовать в интересах организаций либо физических лиц сведения конфиденциального характера или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей.

4 Общие требования к внешнему виду работников

4.5 Внешний вид работника при выполнении им трудовых обязанностей должен способствовать формированию уважительного отношения в обществе к работникам и организациям, осуществляющим образовательную деятельность.

4.6 Приходя на работу, работник должен быть аккуратно одет. Одежда должна быть опрятна, аккуратно, соответствовать назначению, месту, положению и возрасту человека, времени года. Все элементы одежды и аксессуары должны быть тщательно подобраны по цвету и назначению и составлять в целом ансамбль, главным в котором должно быть сочетание строгости, вкуса и элегантности.

4.6.1 Идеальная одежда для женщины:

- Деловой костюм (жакет пиджак или жилет с юбкой или брюками) или платье – костюм. Допустимы юбка с блузкой, также этот комплект может быть дополнен жакетом.

Костюм классического делового стиля должен элегантно подчеркивать фигуру, не утягивая её.

Пиджак может быть как коротким, так и длинным, однобортным или двубортным, чуть приталенным или свободным.

Юбка может быть не только прямой, но и слегка расклешенной в складку или плиссированной, с застежкой сзади или сбоку, соответствовать возрасту и комплекции, скрывать имеющиеся недостатки фигуры и подчеркнуть достоинства. Длина юбки плюс-минус 5 см от середины колена, максимальная длина – до середины икры.

Брюки должны быть прямого или слегка зауженного покроя с хорошо выглаженными стрелками (классические костюмы). Если на брюках есть петли для пояса, то он обязательно должен быть.

Юбки или брюки классического покроя можно носить с пиджаком и жакетом не от костюма и просто с блузкой, но они должны гармонировать по фактуре и цвету.

Подходящие цвета для костюма: серый, черный, белый, темно-синий, темно-зеленый, вишневый, баклажанный, коричневый, бежевый, оливковый. Допускается рисунок, но он не должен быть ярких, контрастных оттенков.

- Блузка должна быть полуприлегающего, классического покроя, не слишком яркая, без броского рисунка. Обязательное требование – непрозрачность блузки. Предпочтительные ткани: хлопок, шелк, вискоза, шифон, крепдешин.

Подходящие цвета для блузки: белый, голубой, розовый, темно-синий, баклажанный, коричневый, бежевый, оливковый.

- Если работники не участвуют в совещаниях и прочих официальных мероприятиях, костюм не является обязательным, однако выбираемая одежда должна приближаться к нему по своей строгости и лоску: юбка с блузкой; классические брюки в сочетании с водолазкой и пиджаком. Вместо классического пиджака можно надеть жакет, жилет или кардиган. Допускаются топы без рукавов, которые надеваются под пиджак.

- В летнее время используется легкие костюмы, жакеты, юбки. Блузки, платья. Платье должно быть строгим и закрытым, должно сидеть свободно, но не облегать.

- Классические деловые туфли для женщин – однотонные и закрытые. Недопустима грязная обувь, со стоптанными набойками и ободранными носами и каблуками. Высота каблука не должна превышать 5-7 см по внутренней стороне каблука. Допускаются туфли либо с открытым носом, либо с открытой пяткой.

На рабочем месте нельзя находиться в сапогах и ботинках.

- Не допускается появления на работе без колготок независимо от времени года (за исключением брюк). Колготки должны быть телесного, черного цвета, серых тонов.

4.6.2 Внешний облик женщины:

- Прическа деловой женщины: волосы должны быть ухоженными. Если волосы окрашены, то необходимо следить за их ростом и вовремя прокрашивать корни. Седые волосы необходимо окрашивать, придерживаясь своего естественного цвета. Длинные волосы (ниже уровня плеч) должны быть убраны в пучок, хвост на затылке или заплетена коса. Стрижки должны быть аккуратными.
- Ногти должны быть ухоженными. Длина выступающей части ногтей – не более 5 мм. Лак – в пастельной гамме цветов (оценки пыльной розы, кофе с молоком, слоновая кость, все бежевые тона). Допускается лак для ногтей других спокойных, неярких оттенков, а также классический красный и бордо. Приветствуется «французский маникюр».
- Деловой макияж должен быть неброским, натуральных оттенков. Помада должна быть естественных цветов, всех оттенков красного, розового.

4.6.3 Запрещено:

- длина мини и длина макси юбки или платья;
- разрезы на бедре или спереди, множественные оборки, кружевные и (или) прозрачные вставки, глубокое декольте, вырезы у блузок ниже уровня подмышек;
- обнажённые ноги (без колготок с юбками, платьями);
- колготки «в сетку», крупный «ажур», со стрелками, рисунками;
- вечерние украшения, яркая массивная бижутерия;
- толстый свитер;
- одежда из джинсовых, вельветовых, замшевых, кожаных, блестящих, прозрачных, ажурных тканей;
- обтягивающая или слишком свободная одежда;
- одежда с анималистическими принтами (имитирующая по расцветке окрас представителей животного мира – леопарда, тигра, зебры, змеи и т.п.);
- вечерние наряды, наряды с оголенной спиной;
- джинсы, шорты, бриджи, бермуды, леггинсы, пижамные, трикотажные брюки;
- спортивная одежда;
- открытая обувь (сандалии, босоножки, мюли, сабо);
- использование духов и туалетной воды, которые имеют резкий запах.

4.7 За несоблюдение требований к деловой одежде несет ответственность не только работник, но и его непосредственный руководитель (заведующий детским садом).

В случае повторного нарушения работником требований к деловой одежде ответственность несет работник, его непосредственный руководитель (заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе, заместитель заведующего по воспитательной работе).

4.8 В случае несоответствия внешнего вида Работника требованиям к деловой одежде, с которыми сотрудник ознакомлен под роспись, к нему могут быть применены следующие санкции:

- при первом нарушении, на работника составляется акт. Проводится разъяснительная работа. О факте нарушения сообщается непосредственному руководителю работника, для проведения профилактической беседы;
- при повторном нарушении, составляется акт. Работник имеет право в течение 2-х рабочих дней предоставить объяснительную. О факте нарушения сообщается

заведующему и его непосредственному руководителю (заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе, заместитель заведующего по воспитательной работе). Работнику производится снижение ежемесячного денежного поощрения в размере до 10%.

- при первом нарушении, на работника составляется акт. Проводится разъяснительная работа. О факте нарушения сообщается непосредственному руководителю работника, для проведения профилактической беседы; при повторном нарушении, составляется акт. Работник имеет право в течение 2-х рабочих дней предоставить объяснительную. О факте нарушения сообщается заведующему и его непосредственному руководителю (заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе, заместитель заведующего по воспитательной работе). Работнику производится снижение ежемесячного денежного поощрения в размере до 20%.

5 Конфликт интересов

5.5 Работник использует имеющиеся в его распоряжении ресурсы образовательной организации бережно, максимально эффективно и исключительно в рабочих целях.

5.6 Работник должен избегать ситуаций, при которых у него может возникнуть конфликт интересов.

5.7 В случае возникновения конфликта интересов работник должен проинформировать об этом своего руководителя.

5.8 Ситуацией, приводящей к конфликту интересов, может быть получение работником подарков в связи с исполнением им своих трудовых обязанностей.

5.9 Работникам не разрешается принимать от третьих лиц подарки:

- за совершение каких-либо действий (бездействий), связанных с выполнением трудовых функций;
- стоимость свыше трех тысяч рублей;
- в виде денег или денежных эквивалентов;
- в отсутствие очевидного, общепринятого повода для подарка.

5.10 Использование работником активов и ресурсов учреждения в личных целях может привести к конфликту интересов.

6 Ответственность за нарушение положений Кодекса

6.5 Кодекс является добровольно принятой нормой, основанной на законах Российской Федерации.

6.6 Соблюдение работником положений Кодекса – один из критериев его профессионального поведения.

6.7 За нарушение положений Кодекса работник несет моральную ответственность перед обществом, профессиональным сообществом и своей совестью.

6.8 Нарушений положений Кодекса подлежит моральному осуждению, а в случаях, предусмотренных законодательством, может повлечь применение меры юридической ответственности.

6.9 Нарушение педагогическим работником положений настоящего Кодекса рассматривается на заседаниях коллегиальных органов управления,

предусмотренных Уставом образовательной организации, и (или) комиссиях по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

6.10 Выполнение вышеперечисленных разделов и пунктов локального акта направлено на организацию учебно – воспитательного процесса, трудовых правоотношений в образовательном учреждении, в соответствии с законодательными нормами, на улучшение социально – психологического и морально – психологического климата в коллективе, соблюдения педагогической и профессиональной этики в образовательном учреждении.

6.11 Соблюдение работником положений Кодекса может учитываться при применении дисциплинарных взысканий в случае совершения работником, выполняющим трудовые функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы, а также при поощрении работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.