

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МДОУ «Детский сад №2
«Пчёлка»
г.Ртищево Саратовской области»
_____/О.М. Карасева/
«19» апреля 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МДОУ «Детский сад
№ 2 «Пчёлка»
г.Ртищево Саратовской области»
_____/Л.В. Тимофеева/
«19» апреля 2022 г.

ПРИНЯТО:

Решением Общего собрания трудового коллектива
Протокол № 3 от 19.04.2022 года.

Кодекс деловой этики сотрудников МДОУ «Детский сад № 2 «Пчёлка» г. Ртищево Саратовской области»

1. Общие положения.

1.1. Миссия МДОУ – осуществлять социальное развитие детей на основе личностно-ориентированного взаимодействия. Для достижения данных целей –коллектив руководствуется основными ценностями педагогики: профессионализмом, ориентированностью на личность ребёнка, социальным заказом, соблюдением законов и правил, честью, эффективностью, педагогическим тактом, инициативой, доверием, корпоративным духом.

1.2. Деловой этикет (далее Кодекс) – основывается на стремлении привлечения родителей (законных представителей) путём предоставления качественных услуг по воспитанию, обучению, подготовке детей к школе, формированию личности каждого ребёнка с учётом его индивидуальных особенностей.

1.3. Настоящий Кодекс определяет принципы и устанавливает основные правила поведения, обязательные для всех сотрудников МДОУ.

1.4. Принципы взаимодействия:

- любовь к работе, польза обществу;
- наличие конкретной цели, общей для всех;
- подчинение задач каждого работника общей цели;
- осознание своих задач и общей цели;
- выполнение своих функций, вытекающих из поставленной задачи;
- иерархия линейного подчинения;
- работа для детей, их родителей (законных представителей), интересы которых стоят на первом месте;
- проявление инициативы и открытости для всего нового, динамичность;
- уважение к каждому, как к личности;
- доверие и помощь друг другу;
- соблюдение норм речевого этикета;
- соблюдение законов РФ, локальных актов, Устава МДОУ.

1.5. Несоблюдение правил одним из сотрудников может причинить моральный или материальный ущерб интересам всех сотрудников МДОУ в целом.

1.6. Кодекс запрещает использование методов и приёмов, наносящих психологический и физический вред воспитанникам МДОУ.

2. Конфликт интересов.

2.1. Конфликтом интересов в рамках настоящего Кодекса признаётся ситуация, созданная в результате столкновения личных интересов:

- сотрудника с интересами родителя;
- сотрудника с интересами воспитанника;
- сотрудника с интересами МДОУ;
- сотрудника с должностными интересами другого сотрудника.

2.2. Личный интерес понимается как желание, стремление, цель которого – получение личной выгоды, личного преимущества в ущерб интересам воспитанников, их родителей, МДОУ или должностными интересами другого сотрудника.

2.3. Примеры конфликта интересов:

- неисполнение должностных обязанностей, несоблюдение социальных норм поведения в обществе, общении с воспитанниками и их родителями понижение качества работы МДОУ, наносит моральный вред участникам воспитательно-образовательного процесса;
- проявление сотрудниками дискриминации по отношению к воспитанникам, их родителям, другому сотруднику по признакам расы, религии, национальности, социального и имущественного положения;
- создание агрессивной рабочей обстановки в учреждении через замечания, невыполнение рекомендаций и указаний администрации, грубость и другие действия дестабилизируют деятельность Учреждения и понижают качество воспитательно-образовательного процесса;
- разглашение сведений, составляющих служебную и коммерческую тайну, способствует понижению репутации Учреждения;
- недовольство сотрудника условиями труда снижает качество его работы, создаёт нерабочую обстановку;
- химические и нехимические психологические формы зависимого поведения (наркотическая, алкогольная, игровая, компьютерная, религиозная зависимость и табакокурение) могут дестабилизировать обстановку в Учреждении.

2.4. Нарушение настоящего Кодекса в результате конфликта интересов будет иметь также место, если сотрудник:

- нарушает социальные нормы поведения в обществе, не соблюдает педагогическую этику в общении с воспитанниками, их родителями или коллегами;
- проявляет дискриминацию, унижает личное достоинство окружающих;
- не желает исправлять ошибки и учитывать замечания;
- разглашает сведения, компрометирующие коллег, деятельность Учреждения;
- использует финансовые и материальные ресурсы Учреждения в личных целях;
- ведёт личные разговоры по служебному телефону в рабочее время;
- проявляет недисциплинированность, допускает систематическое опоздание на работу;
- неспособен качественно и в срок выполнить конкретное задание;
- не имеет понятия о деловом стиле и служебной субординации;
- не имеет инициативы, живого интереса к делам Учреждения;
- уходит с работы раньше времени;
- не читает профессиональную литературу, не владеет последней информацией по специальности.

2.5. Правила предотвращения и устранения конфликта интересов:

- сотрудники должны незамедлительно информировать руководителя о любом случае конфликта интересов как в отношении себя лично, так и в отношении других сотрудников, воспитанников, их родителей;
- каждая из сторон конфликта должна признать наличия конфликтной ситуации и необходимость соблюдать настоящий Кодекс;
- решить проблему должны администрация Учреждения, профсоюзный орган. Необходимо создать атмосферу доверия, благожелательных взаимоотношений, усиление взаимного влияния и открытого обмена информацией;
- администрация Учреждения процесс социализации и адаптации новых работников, формирует у каждого работника чувство ответственности;
- администрации Учреждения, профсоюзный орган, педагогический совет предоставляют сотруднику возможность для совершенствования профессиональных и личных качеств, мотивирует его, а если это необходимо, заставляет сотрудника воздерживаться от некоторых поступков, отклоняющихся от норм поведения, пытается исправить его различными методами, включая дисциплинарные меры в соответствии с ТК РФ.

3. Информация о документации.

3.1. Сотрудники обязаны держать в секрете информацию личного характера о воспитанниках, их родителях, не подлежащую разглашению.

3.2. Не допускается разглашение информации, которая предназначена только для служебного пользования.

3.3. Сотрудники должны соблюдать требования в отношении обмена внутренней информацией и документацией, их хранения в соответствии с установленными правилами.

3.4. Учреждение обеспечивает конфиденциальность документов, содержащих медицинские и личные данные о сотрудниках и воспитанниках. Эти документы и информация не должны распространяться или обсуждаться за пределами Учреждения, за исключением случаев, одобренных самим сотрудником, родителем воспитанника или предусмотрен требованием закона.

3.5. Документы, данные, информация, отчёты, предоставляемые администрацией Учреждения, родителями воспитанников, должны быть полными и точными.

3.6. Сотрудник Учреждения несёт личную ответственность за достоверность информации, отчётов, документов, находящихся в его компетенции, а также за своевременность, грамотность их подготовки.

4. Имущество Учреждения.

4.1. К имуществу Учреждения относятся не только помещение, мебель, мягкий инвентарь, ТСО, но и нематериальное имущество: внутри садовая информация, интеллектуальная собственность, компьютерная база данных, методические разработки и др.

4.2. Сотрудники могут распоряжаться имуществом Учреждения в рамках своих полномочий.

4.3. Система телефонной связи, компьютерной системы Учреждения предназначена для служебных целей. Сотрудники вправе использовать эти системы в личных целях в минимальном объёме.

4.4. Использование имущества в личных целях является нарушением настоящего Кодекса.

5. Внешнее участие.

5.1. Администрация Учреждения не вправе требовать от сотрудников пожертвований в фонд каких-либо политических групп или кандидатов, их поддержки или противодействия им.

5.2. Сотрудники имеют право заниматься разрешенной законом благотворительной и политической деятельностью в свободное от работы время. При этом они не должны использовать имущество Учреждения, выступать от имени детского сада или действовать как его представители.

6. Дресс-код сотрудника.

6.1. Каждый сотрудник Учреждения своим внешним видом и отношением к своему делу должен поддерживать и укреплять общий имидж Учреждения.

6.2. Общий принцип создания привлекательного внешнего вида.

6.2.1. Аккуратность и опрятность:

- одежда должна быть обязательно чистой, свежей, выглаженной;
- обувь должна быть чистой, ухоженной, начищенной в течение всего рабочего дня;
- внешний вид должен соответствовать общепринятым в обществе нормам делового стиля и исключать вызывающие детали;
- сотрудники должны внимательно относиться к соблюдению правил личной гигиены (волосы, лицо и руки должны быть чистыми и ухоженными, используемые дезодорирующие средства должны иметь лёгкий нейтральный запах).

6.2.2. Сдержанность:

- одно из главных правил делового человека при выборе одежды, обуви, при использовании парфюмерных и косметических средств – сдержанность и умеренность;
- основной стандарт одежды для всех сотрудников – профессиональный деловой стиль;
- использование простых неброских украшений, выдержанных в деловом стиле;
- для маникюра и дневного макияжа уместны неяркие, спокойные тона.

6.3. Сотрудникам Учреждения не желательно использовать для ношения в рабочее время следующих вариантов одежды:

- спортивная (кроме занятий ФЗО и спортивных мероприятий);
- одежду для активного отдыха (шорты, толстовки, майки и футболки с символикой);
- пляжную одежду;
- прозрачные платья, юбки и блузы, в том числе одежду с прозрачными вставками;
- декольтированные платья и блузы (заметно нижнее бельё);
- вечерние туалеты;
- платья, майки и блузы без рукавов;
- мини-юбки (выше 3 см от колена);
- слишком короткие блузки, открывающие часть живота или спины;

6.4. Сотрудникам Учреждения не желательно использовать для ношения в рабочее время следующие варианты обуви:

- спортивная (кроме занятий ФИЗО и спортивных мероприятий);
- пляжная;
- массивная на толстой подошве;
- вечерние туфли (с бантами, стразами, из блестящих тканей);
- высокие сапоги-ботфорты;

В одежде и обуви не должны присутствовать очень яркие цвета, блестящие нити и вызывающие экстравагантные детали, привлекающие пристальное внимание.

6.5. Волосы, запрещено:

- экстравагантные стрижки и причёски;
- окрашивание волос в яркие, неестественные оттенки (красный, синий).

6.6. Маникюр и макияж, запрещено:

- маникюр ярких тонов (синий, чёрный, зелёный);
- с дизайном ярких тонов (рисунки, стразы, клипсы).

Внешний вид должен быть безупречен во всём. Учреждение – не место для демонстрации дизайнерских изысков и экстравагантных идей.

7. Стандарт внешнего вида сотрудника.

7.1. Для сотрудников, занимающих должности: заведующего, старшего воспитателя, педагогов специалистов, воспитателей:

Одежда:

- деловой костюм (брючный, с юбкой или платьем) классического кроя спокойных тонов, брюки стандартной длины);
- допускается ношение строгой блузки с юбкой или брюками без пиджака или жакета;
- платье или юбка предпочтительно средней длины классического покроя;
- аккуратное сочетание брюк, юбок с трикотажными джемперами или кофтами без ярких элементов;
- допускается ношение футболки без символики;
- колготы телесного или чёрного цветов ровной фактуры, без орнамента в течении всего года.

Обувь:

- классические модели с закрытым мысом и пяткой неярких тонов, гармонирующих с одеждой;
- высота каблуков не должна превышать 5-и сантиметров.

Волосы:

- стрижка аккуратная (не экстравагантная);
- длинные волосы (ниже плеч) должны быть заколоты.

Украшения:

- допускается использование украшений (кольца, серьги, браслеты, цепочки и т.д.), выдержанные в деловом стиле без крупных драгоценных камней, ярких и массивных подвесок;
- кольца – не более 3-х (одно из которых обручальное);
- цепочки – не более 2-х;
- часы средне размера;
- серьги среднего размера;
- пирсинг и татуировки допускаются только в том случае, если они скрыты.

Руки:

- длина ногтей – прикрывающее подушечки (не более 2-х мм), аккуратно обработанные, без заусенцев, панариций;
- лак для ногтей спокойных тонов без ярких элементов.

7.2. Для сотрудников, занимающих следующие должности: сотрудник пищеблока, младший обслуживающий персонал, завхоз, рабочие по обслуживанию здания:

Одежда:

- халат;
- фартук и косынка (для раздачи пищи, мытья посуды, уборки помещений).

Обувь:

- без каблука, с мягким задником.

Украшения – запрещены.

Ногти – коротко подстрижены.

8. Действия при нарушении Кодекса.

8.1. Сотрудники обязаны сообщить своему непосредственному руководителю о любых фактах, связанных с нарушением настоящего Кодекса, при невозможности решить проблему самостоятельно.

8.2. Любой сотрудник, сообщивший о факте нарушения правил настоящего Кодекса, имеет право на конфиденциальность и защиту со стороны администрации Учреждения.

8.3. Внутреннее расследование проводится группой сотрудников, состав которой определяется при внесении решения о проведении внутреннего расследования (комиссия по трудовым спорам - КТС).

8.4. Результаты расследования рассматриваются администрацией Учреждения, решение принимается по предложениям КТС.

8.5. Сотрудники Учреждения оказывают посильную помощь при проведении расследования, выполняют требования членов КТС. Отказ от выполнения таких требований, предоставление ложных сведений или введение в заблуждение членов КТС является нарушением настоящего Кодекса.

9. Заключение.

9.1. Каждый сотрудник должен быть ознакомлен с настоящим Кодексом.

9.2. Знание и соблюдение Кодекса оценивается не менее одного раза в год при проведении плановых мероприятий по стимулированию сотрудников Учреждения.

9.3. Настоящий Кодекс, вступает в силу с момента подписания.