

Кодекс профессиональной этики сотрудников ГБДОУ детского сада № 2 Московского района Санкт-Петербурга.

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Кодекс профессиональной этики сотрудников ГБДОУ детского сада № 2 Московского района Санкт-Петербурга (далее – КПЭ) – документ, разработанный с целью создания корпоративной культуры в ГБДОУ, улучшения имиджа учреждения, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри ГБДОУ, совершенствования управляемской структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.
2. КПЭ – это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, следуя которым мы укрепляем высокую репутацию ГБДОУ, поддерживая его авторитет, и продолжаем традиции предшествующих поколений педагогов и воспитанников.
3. КПЭ определяет основные принципы совместной жизнедеятельности воспитанников, педагогов и сотрудников ГБДОУ, которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование ГБДОУ.
4. ГБДОУ обязано создать необходимые условия для полной реализации положений КПЭ.
5. Изменения и дополнения в КПЭ могут вноситься по инициативе, как отдельных сотрудников, так и иных служб (Педсовета ГБДОУ, Администрации) образовательного учреждения; изменения и дополнения утверждаются Комиссией по этике.
6. КПЭ является документом, открытым для ознакомления всех участников образовательно-воспитательного процесса (детей, родителей, педагогов). Содержание КПЭ доводится до сведения сотрудников на совещаниях, родителей – на родительских собраниях.
7. Нормами КПЭ все сотрудники ГБДОУ.
8. Данный КПЭ определяет основные нормы профессиональной этики, которые:
 - регулируют отношения между педагогами и их воспитанниками, а также другими членами сообщества образовательного учреждения;
 - защищают их человеческую ценность и достоинство;
 - поддерживают качество профессиональной деятельности педагогов и честь их профессии;
 - создают культуру образовательного учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости.

1. Предмет регулирования

- 1.1. КПЭ регулирует социальные нормы (правила поведения) сотрудников ГБДОУ.
- 1.2. КПЭ способствует созданию условий, в которых сотрудник сможет совершенствоваться.
- 1.3. ГБДОУ обязано ознакомить с КДЭ всех участников образовательно-воспитательного процесса.

2. Цель КПЭ

- 2.1. Целью КПЭ является внедрение единого регламента, способствование повышению уровня самосознания, самодисциплины и взаимного уважения.

3. Сфера регулирования

- 3.1. Кодекс распространяется на всех педагогических сотрудников ГБДОУ детский сад №2.
- 3.2. Руководитель ГБДОУ, педсовет ГБДОУ, администрация ГБДОУ, Комиссия по этике, педагоги и другие сотрудники ГБДОУ, родители способствуют соблюдению этого Кодекса.

4. Источники и принципы педагогической этики

- 4.1. Нормы педагогической этики устанавливаются на основании норм культуры, традиций российской системы образования, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации, а также на основании Положений прав человека и прав ребенка.
- 4.2. Основу норм ЭКП составляют следующие основные принципы: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

5. Механизмы внедрения

Кодекс – управленческий инструмент, дающий возможность использовать его для разрешения сложных этических ситуаций. Объяснение целесообразности введения Этического Кодекса в организации, значимость этих норм, как для организации, так и для сотрудника проходит в форме предварительной внутренней PR-компании в процессе индивидуального изучения проекта, внесения предложений и поправок, обсуждения на педагогическом совете, принятия педагогическим советом, утверждения руководителем образовательного учреждения.

Цель всех мероприятий по внедрению – сделать Кодекс понятным.

6. Оптимальными формами внедрения являются

- 1) информационное обеспечение, призванное разъяснить назначение Кодекса и механизм его реализации и способов разрешения сложных этических ситуаций;
- 2) интерактивные семинары, информирующие о Кодексе и его исполнении;
- 3) трансляция через менеджмент;
- 4) стимулирование сотрудников, организация конкурсов с выдачей грамот, похвальных листов; рекомендации об участии сотрудников в районных и городских, региональных мероприятиях;
- 5) возможность выявления и реагирования на факты этических нарушений.

Для этого создается «Комиссия по этике», в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников, разбор этических ситуаций, реагирование на такие ситуации.

Глава 2. Основные нормы

1. Личность педагога

1.1. Профессиональная этика педагога требует преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

1.2. Педагог требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерны- самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.

1.3. Для педагога необходимо постоянное обновление. Он занимается самообразованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работы.

2. Ответственность

2.1. Педагог несет ответственность за качество и результаты доверенной ему педагогической работы – образования и воспитания подрастающего поколения.

2.2. Педагог несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие учащихся.

2.3. Педагог несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

3. Авторитет, честь, репутация

3.1. Своим поведением педагог поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагога.

3.2. Педагог передает молодому поколению национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимает посильное участие в процессе культурного развития.

3.3. В общении со своими учениками и во всех остальных случаях педагог уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этики и этикета.

3.4. Авторитет педагога основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о воспитанниках.

3.5. Педагог воспитывает личным примером, избегая морализаторства.

3.6. Педагог имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако, выбранный им образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с воспитанниками и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

3.7. Педагог дорожит своей репутацией.

Глава 3. Взаимоотношения с другими лицами

1. Общение педагога с воспитанниками

1.1. Педагог сам выбирает подходящий стиль общения с воспитанниками, основанный на взаимном уважении.

1.2. Педагог выбирает методы работы, которые поощряют в его воспитанниках развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.

1.3. Требовательность педагога по отношению к воспитаннику позитивна, является стержнем профессиональной этики педагога и основой его саморазвития.

1.4. Педагог никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

1.5. Педагог является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим воспитанникам. Приняв необоснованно принижающие воспитанника оценочные решения, педагог должен постараться исправить свою ошибку.

1.6. При оценке достижений воспитанников педагог стремится к объективности и справедливости.

1.7. При оценке поведения и достижений своих воспитанников педагог стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, создавая ситуацию успеха.

1.8. Педагог соблюдает дискретность. Педагогу запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему информацию о воспитаннике, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

1.9. Педагог не злоупотребляет своим служебным положением.

1.10. Педагог не имеет права требовать от родителей воспитанника вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную.

1.11. Педагог терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих воспитанников и их родителей. Он не имеет права навязывать им свои взгляды, иначе как путем дискуссии.

1.12. Педагог постоянно заботится о культуре своей речи и общения.

2. Общение между педагогами

2.1. Взаимоотношения между педагогами основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Педагог защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не приижает своих коллег в присутствии воспитанников или других лиц.

2.2. Педагог как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здравствуй) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежение) к коллеге, что недопустимо.

2.3. Педагоги избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же педагоги не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет права направить в Комиссию по этике просьбу помочь разобрать данную ситуацию, и Комиссия сама уже принимает решение о необходимости информирования о ситуации руководителя или же нет.

2.4. Педагоги Комплекса стараются избегать конкуренции, мешающей их партнерству при выполнении общего дела. Педагогов объединяют взаимовыручка, поддержка, открытость и доверие.

2.5. Преследование педагога за критику строго запрещено. Критика, в первую очередь, должна быть конструктивной. В ДОУ не должно быть места сплетням.

Сотрудники ДОУ при возникших конфликтах не имеют права обсуждать рабочие моменты и переходить на личности с указанием должностных полномочий, обсуждать жизнь ДОУ за ее пределами, в том числе и в социальных сетях Интернет.

Если оное будет выявлено членами Комиссии по этике или же другими сотрудниками, то Комиссия имеет право на Особый педсовет «нарушителя» (педагога «, сотрудника, родителя), уличенного в этом противоправном действии и привлечь его к определенной дисциплинарной ответственности (выговор).

2.6. Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама педагогов о ДОУ за пределами учреждения, а именно выступая на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, который педагог вправе проводить, участвовать за пределами ДОУ.

2.7. Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на нее совершенно не реагируют, если она провоцирует преследования со стороны администрации или в случаях выявления преступной деятельности.

Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной. Важнейшие проблемы и решения в педагогической жизни обсуждаются и принимаются в открытых педагогических дискуссиях.

2.8. Педагоги не прикрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно Комиссии по этике, то она имеет право начать расследование по выявлению прикрытых ошибок, проступков и т.д.

3. Взаимоотношения с администрацией

3.1. ДОУ базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация ДОУ создает возможности для полного раскрытия способностей и умений педагога как основного субъекта образовательной деятельности.

3.2. Администрация ДОУ терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык. Различные статусы педагогов, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми педагогами своего мнения и защите своих убеждений.

3.3. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать педагогов за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из педагогов основываются на принципе равноправия.

3.4. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни педагога, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.

3.5. Оценки и решения руководителя должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах педагогов.

3.6. Педагоги имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы ДОУ. Администрация не имеет права скрывать илитенденциозно извращать информацию,ющую повлиять на карьеру педагога и на качество его труда. Важные для педагогического сообщества решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

3.7. За руководителем остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но Комиссия по этике может рекомендовать (аргументировано, на основании полученных доказательств) Педсовету и руководителю о принятии какого-либо решения, которое было принято коллегиально членами Комиссии, также руководитель, вне зависимости от решения Педсовета и рекомендации Комиссии, имеет право наложить вето.

3.8. Педагоги ДОУ уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм. Если же иное не получается по каким-либо причинам, то конфликт разбирается Комиссией по этике.

3.9. В случае выявления преступной деятельности педагога(ов) и ответственных сотрудников администрации, а также грубых нарушений профессиональной этики руководитель ДОУ должен принять решение единолично или при необходимости привлечь Комиссию по этике для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям.

4. Работа по контрольно-оценочной деятельности

4.1. Педагоги используют в своей трудовой педагогической деятельности контрольно-оценочную деятельность как условие для эффективного управления образовательным процессом в современном ДОУ.

4.2. Педагоги используют контрольно-оценочную деятельность как необходимую информационную площадку для реализации образовательно-воспитательного процесса. Деятельность в данном направлении подразумевает элементарные нормы поведения (информационную культуру), а именно прямую и обратную связь между участниками (педагогами, воспитанниками и их родителями). Иметь культурную привычку отвечать своевременно на вопросы участников, не игнорировать и не высказывать высокомерие дистанционно.

4.3. Не рассыпать всем участникам информацию, не имеющую отношения ко всем, если она принадлежит одному или нескольким участникам. Поэтому необходимо выработать культуру отправки информации конкретным адресатам.

4.4. Контрольно-оценочная деятельность - не место выяснения отношений между участниками.

5. Отношения с родителями (законными представителями) воспитанников

5.1. Консультация родителей по проблемам воспитания детей – важнейшая часть деятельности педагога. Он устраняет причины конфликтов на основе этических принципов, принятых в ДОУ.

5.2. Педагог не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях (законных представителях) или мнение родителей (законных представителей) о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, довершившего педагогу упомянутое мнение.

5.3. Педагоги должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями (законными представителями) воспитанников.

5.4. Отношения педагогов с родителями (законными представителями) не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

5.5. На отношения педагогов с воспитанниками и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или опекунами ДОУ.

6. Взаимоотношения с обществом

6.1. Педагог является не только учителем, тренером и воспитателем детей, но и общественным просветителем, хранителем культурных ценностей, порядочным образованным человеком.

6.2. Педагог старается внести свой вклад в корректное взаимодействие всех групп сообщества. Не только в частной, но и в общественной жизни педагог избегает распрай, конфликтов, ссор. Он более других готов предвидеть и решать проблемы, разногласия, знает способы их решения.

6.3. Педагог понимает и исполняет свой гражданский долг и социальную роль, избегает подчеркнутой и исключительности, однако также не склонен и к тому, чтобы приспособленчески опуститься до какого-либо окружения и слиться с ним.

7. Академическая свобода и свобода слова

7.1. Педагог имеет право пользоваться различными источниками информации.

7.2. При отборе и передаче информации воспитанникам педагог соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

7.3. Педагог имеет право открыто (в письменной или в устной форме) высказывать свое мнение о детсадовской, региональной или государственной политике в сфере просвещения, а также о действиях участников образовательного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

7.5. Педагог не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

8. Использование информационных ресурсов

8.1. Педагоги бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы.

Они не имеют права использовать имущество ДОУ (помещения, мебель, телефон, телефон, компьютер, копировальную технику, другое оборудование, инструменты и материалы), а также свое рабочее время для личных нужд. Случай, в которых педагогам разрешается пользоваться вещами и рабочим временем, должны регламентироваться правилами сохранности имущества учреждения.

9. Личные интересы и самоотвод

9.1. Педагог ДОУ объективен и бескорыстен. Его служебные решения не подчиняются собственным интересам, а также личным интересам членов семьи, родственников и друзей.

9.2. Если педагог является членом совета, комиссии или иной рабочей группы, обязанной принимать решения, в которых он лично заинтересован, и в связи с этим не может сохранять беспристрастность, он сообщает об этом лицам, участвующим в обсуждении, и берет самоотвод от голосования или иного способа принятия решения.

9.3. Педагог не может представлять свое учреждение в судебном споре с другим учреждением, предприятием или физическими лицами в том случае, если с партнерами поданному делу его связывают какие-либо частные интересы или счеты, и он может быть заинтересован в том или ином исходе дела. О своей заинтересованности он должен сообщить главе администрации и лицам, рассматривающим данное дело.

10. Благотворительность и меценатство

10.1. ДОУ имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц.

10.2. Педагог является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой педагога не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

11. Механизм работы Комиссии по этике

12.1. Каждая группа сотрудников имеет право предоставить одного кандидата для избрания его в Комиссию по этике, также существует возможность самовыдвижения.

12.2. Председателя Комиссии по этике выбирают большинством голосов путем открытого голосования в рамках проведения педагогического совета.

12.3. Срок полномочий председателя один год без права переизбраться на второй срок.

12.4. Члены Комиссии также избираются сроком на один год без права переизбрания.

12.7. После сформирования, Комиссия по этике становится полноправным подразделением государственно-общественного со управления ДОУ.

12.8. Один раз в год Председатель Комиссии по этике предоставляет отчет о проделанной работе руководителю ДОУ.

12.9. Комиссия по этике принимает заявления от педагогов, сотрудников, воспитанников и их родителей только в письменной форме.

12.10. Комиссия по этике по поступившим заявлениям разрешает возникающие конфликты только на территории учреждения, только в полном составе и в определенное время, заранее оповестив заявителя и ответчика.

12.11. Председатель Комиссии имеет право наложить вето на решение членов комиссии.

12.12. Председатель Комиссии подчиняется руководителю ДОУ, но в своих действиях независим, если это не противоречит Уставу ДОУ, законодательству РФ.

12.13. Председатель в одностороннем порядке имеет право пригласить для профилактической беседы педагога, сотрудника, родителей воспитанников, не собирая для этого весь состав Комиссии.

12.14. Председатель имеет право обратиться за помощью к руководителю ДОУ для разрешения особо острых конфликтов.

12.15. Председатель и члены Комиссии по этике не имеют права разглашать информацию, поступающую к ним.

12.16. Комиссия несет персональную ответственность за принятие решений.

12.17. Вызов Комиссией на «беседу» педагога, сотрудника, родителей воспитанников не игнорируется, в противном случае данный конфликт перестает быть этическим и носит характер служебного преступка, он передается в ведение администрации.