

РАССМОТРЕНО
на заседании педагогического совета
Протокол №2 от 03.10.2024

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
РЖД детским садом №26

Е.В. Епифанцева
Приказ №20/У от 04.10.2024

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат:
02F4687C00FEB1579241410082FA5E40A8
Владенца: ЕПИФАНЦЕВА ЕЛЕНА ВИКТОРОВНА
Действителен: с 03.10.2024 до 03.01.2026

**Кодекс деловой этики
и служебного поведения работников
частного дошкольного образовательного учреждения «РЖД детский сад №26»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Кодекс деловой этики и служебного поведения работников частного дошкольного образовательного учреждения «РЖД детский сад №26» (далее Учреждение) устанавливает принципы и нормы поведения должностных лиц и других работников Учреждения, определяет правила взаимоотношений внутри коллектива, а также взаимоотношений с родителями, органами власти, юридическими и физическими лицами.

1.2. Целью Кодекса является установление этических норм и правил поведения работников Учреждения для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета Учреждения.

1.3. Положения настоящего Кодекса разработаны с учетом миссии, философии и ценностей Учреждения.

1.4. Настоящий кодекс составлен на основании следующих нормативных актов:

- ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023);
- ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273 «О противодействии коррупции»;
- Кодекса деловой этики ОАО «РЖД», утвержденного решением совета директоров ОАО «РЖД» (протокол от 30 марта 2015 г. №3).

1.5. Миссия Учреждения.

Миссия Учреждения заключается в объединении усилий всех сотрудников и семей воспитанников для:

- создания условий, раскрывающих индивидуальность ребенка;
- признания в каждом творческой личности;
- в помощи стать самостоятельным, инициативным, критически мыслящим, грамотным, способным созидать и преобразовывать мир, основываясь на гуманистически ценных ориентирах.

1.6. К ценностям Учреждения относятся:

- открытость, поддержка и сотрудничество;
- система тесного взаимодействия всех членов коллектива, родителей, детей, основанная на творческом потенциале педагогов, мыслящих, стремящихся к преобразованию, улучшению воспитательно-образовательной деятельности.

Педагоги Учреждения 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 сотрудников Учреждения характерен постоянный поиск партнеров и выстраивание профессиональных взаимовыгодных связей.

Коллектив Учреждения - это корпорация грамотных, бескорыстных, добрых, общительных, умных людей.

- **Инновационность:** педагоги стремятся узнавать и осваивать новые, современные технологии уместно, деликатно, квалифицированно их интегрировать в жизнедеятельность.

- **Индивидуализация:** мы признаем, что каждый ребенок - уникальная, творческая личность, которая при создании условий формирования внешней и внутренней свободы может решать противоречия окружающего мира; каждый участник образовательной деятельности в нашем Учреждении 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.

- **Преемственность:** цели, задачи, содержание, стиль взаимоотношения с ребенком согласуются между воспитателями и специалистами Учреждения.

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

- **Здоровье** - это не только отсутствие болезней или физических дефектов, но и полное физическое, психическое и социальное благополучие.

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 здоровыми берегающими технологиями, разработкой и реализацией новых программ и проектов.

- **Профессионализм и высокое качество образовательных услуг:**

Педагоги Учреждения стремятся в совершенстве овладеть профессиональными знаниями и умениями. Это достигается непрерывным обучением и постоянным повышением компетенции в разных формах.

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.

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

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 не должны принимать никаких серьезных решений без широкого предварительного обсуждения.

Мы несем ответственность за то, что говорим и делаем. 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;
- динамичности развития организации, каждый день лучше, чем вчера.

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

2.1. Взаимоотношения между руководителями и подчиненными. Руководство Учреждения поощряет интересные и умные идеи, предложения, учитывает мнения и настроения сотрудников при решении вопросов управления Учреждением.

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.

2.2. Взаимоотношения подчиненных с руководителем 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.

2.3. Взаимоотношения с родителями (законными представителями) обучающихся.

Во взаимоотношениях с родителями (законными представителями) или обучающимися 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.

При взаимодействии с родителями соблюдать педагогическую этику.

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 Учреждения 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.

3.1. Повышение престижа профессий работников учреждения через:

- конкурсы педагогического мастерства;
- открытые конференции и семинары для других учреждений;
- публикация опыта работы в печатных изданиях;
- использование ИКТ.

3.2. Совершенствование системы поощрений через:

- выплаты стимулирующего характера;
- премирование;
- объявление благодарности;
- награждение почётной грамотой;
- чествование сотрудников в коллективе.

3.3. Сохранение и развитие традиций сотрудничества между Учреждением и другими учреждениями через:

- профессиональные конкурсы между учреждениями;
- наставничество;
- проведение корпоративных праздников.

3.4. Популяризация физической культуры и спорта среди работников Учреждения:

- совместные спортивные мероприятия с родителями, детьми, сотрудниками;
- участие в соревнованиях на Приволжской железной дороге, в районных соревнованиях среди детей и сотрудников;
- использование ресурсов Учреждения (спортивный 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:

- эмблема Учреждения.

Деловой стиль в одежде, который предполагает:

- аккуратность. Сотрудник Учреждения всегда должен выглядеть аккуратно, одет в чистую, выглаженную, неизношенную одежду, аккуратно причёсан, неяркий макияж, ухоженные, недлинные ногти (маникюр приветствуется);
- длина одежды должна быть комфортной, закрывающей обнаженные части тела (особенно живот и спину) и элементы нижнего белья;
- независимо от времени года в Учреждении необходимо носить сменную обувь. (Не допускается домашняя, изношенная, потерявшая форму, грязная обувь, обувь, не зафиксированная по ноге).

Помимо этого важнейшим элементом стиля Учреждения является культура речи сотрудников.

4.1. Требования к речи педагога:

- 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;
- 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;

- 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 внутри текстовой связи;

- 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;

- 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;

- 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;

- уместность - употребление в речи единиц, соответствующих ситуации и условиям общения. Уместность речи педагога предполагает, прежде всего, обладанием 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 также одним из важных элементов стиля Учреждения. На рабочем месте запрещено заниматься посторонними делами, не связанными со служебными вопросами. На всей территории Учреждения строго запрещено принятие спиртных напитков. В учреждении приветствуется здоровый образ жизни!

5. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

5.1. 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.

5.2. 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, неповышения в должности, рассмотрения информации о нарушении на собрании трудового коллектива и принятия иных мер к нарушителю.

Качество реализации Кодекса деловой этики обсуждается в рамках общего собрания трудового коллектива.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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