

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребёнка – детский сад № 91»

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО

на заседании общего собрания
работников МБДОУ «Центр развития ребёнка –
детский сад № 91»
протокол № 3
от «30» августа 20 22 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом № 131
от «01» сентября 20 22 г.
Заведующий МБДОУ «Центр развития
ребёнка – детский сад № 91»
Н.В. Рудская Н.В. Рудская



Положение
о корпоративной культуре работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребёнка – детский сад № 91»

Курск, 2022

1. Общие положения

1.1. Положение о корпоративной культуре работников (далее – Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка – детский сад № 91» (далее – Учреждение) разработан в целях реализации нормы ч. 4 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с положениями Конституции РФ, законодательством РФ, международным правом, принятыми в обществе нормами морали и нравственности.

1.2. Положение представляет собой свод правил и принципов профессионального поведения работников во время образовательного процесса и (или) выполнения трудовой функции.

1.3. Целями Положения являются:

- установление единых норм поведения работников в Учреждении;
- укрепление авторитета работников в Учреждении и обществе;
- обеспечение права работников Учреждения на справедливое и объективное расследование нарушения ими норм профессиональной этики.

1.4. Положение служит основой для формирования взаимоотношений в системе образования, основанных на нормах морали, уважительном отношении к своей деятельности в общественном сознании, самоконтроле работников.

2. Основные термины и понятия

Для целей настоящего Положения используются следующие основные термины и понятия:

2.1. **Работник** – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей профессиональную деятельность.

2.2. **Педагогический работник** – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей педагогическую деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации учебной и воспитательной деятельности.

2.3. **Корпоративная культура работников** – система принципов, норм и правил поведения, действующая в отношениях работника с воспитанниками, их родителями (законными представителями) и другими работниками Учреждения.

2.4. **Гуманность** – принцип, а также соответствующие свойства характера, основанные на деятельном признании и уважении личности человека, содействие его благу без ограничения возможностей для свободы. Гуманность предполагает бескорыстное отношение к окружающим, сочувствие и поддержку, не причинение физических страданий или унижение человеческого достоинства.

- 2.5. **Законность** – соблюдение работниками положений и норм законодательства РФ, устава и локальных нормативных актов Учреждения.
- 2.6. **Справедливость** – беспристрастное и нравственно должное отношение к участникам образовательного процесса.
- 2.7. **Профессионализм** – обладание знаниями, владение умениями и навыками, необходимыми для эффективной деятельности.
- 2.8. **Ответственность** – принцип, согласно которому работник отвечает за совершенные поступки, действие (бездействие).
- 2.9. **Солидарность** – активное сочувствие работников действиям или мнениям.
- 2.10. **Толерантность** – терпимость к иному мировоззрению, образу жизни, поведению, национальности, вероисповеданию.
- 2.11. **Аморальный проступок** – виновное деяние (действие или бездействие), грубо нарушающее нормы морали и нравственности, отрицательно влияющее на выполнение им своих трудовых функций.
- 2.12. **Подарок** – безвозмездная передача имущественных ценностей лицом, которому они принадлежат, в собственность другому лицу, за которую последнее лицо не обязано платить обычную цену.
- 2.13. **Конфликт интересов** – 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 профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами других работников и участников педагогического процесса.

3. Этические принципы и правила.

- 3.1. При выполнении трудовых обязанностей работником 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 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 воспитанников.
- 3.4. Работник:
- осуществляет свою деятельность на высоком профессиональном уровне, постоянно стремится к совершенствованию своих знаний, умений, навыков, занимает активную жизненную позицию;

- дорожит своей репутацией и добрым именем Учреждения, своим поведением подает положительный пример всем работникам и участникам образовательного процесса;
- соблюдает правила русского языка, культуру устной и письменной речи, не использует сам и не допускает использования ругательств, вульгаризмов, грубых или оскорбительных фраз,
- способствует реализации права на получение образования всех детей независимо от их пола, возраста, расовой и национальной принадлежности, социального статуса, религиозных убеждений, материального положения;
- уважает честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений, защищает воспитанников от любых форм проявления жестокости и унижения.

3.5. Во взаимоотношениях с коллегами работник **обязан**:

- быть честным, справедливым, порядочным, с уважением относиться к их знаниям и опыту, при необходимости оказывать им профессиональную помощь и поддержку;
- высказывает критику в адрес коллег аргументировано, конструктивно, без использования оскорбительных слов. Критике подлежат профессиональные действия, но не личность коллег;
- не имеет права допускать негативные высказывания о своих коллегах и их работе в присутствии воспитанников и их родителей (законных представителей).

3.6. Работник не вправе препятствовать родителю (законному представителю) воспитанника:

- в выборе формы получения образования, в защите законных прав и интересов ребенка, в участии в управлении Учреждения;
- решившему доверить дальнейшее развитие и воспитание своего ребенка другому педагогу;
- подвергать критике внутрисемейные ценности и верования воспитанников.

3.7. Работник хранит в тайне информацию о воспитанниках, доверенную ему участниками образовательного процесса, в т. ч. высказанное мнение о родителях (законных представителях), педагогах, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

3.8. Работник не вступает с ребенком в финансовые отношения.

3.9. В своей профессиональной деятельности педагогический работник:

- учитывает особенности психофизического развития воспитанников и состояние их здоровья;
- применяет педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- соблюдает специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- может проводить педагогические исследования только при условии добровольного согласия участника образовательного процесса, принимающего участие в исследовании;

- добровольно и сознательно осуществляет помощь родителям (законным представителям) в решении вопросов, связанных с процессом образования и воспитания их детей при их добровольном согласии.

4. Требования к внешнему виду работника

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

4.2. Приходя на рабочее место, работник должен быть аккуратно одет. Одежда не должна быть яркой и вызывающей и противоречить общепринятым нормам приличия. Приемлем деловой костюм, который подчеркивает официальность отношений с воспитанниками и коллегами. К деловому костюму относятся: пиджак, жилет, блузка, рубашка с юбкой или брюками; платье или сарафан неярких цветов без глубоких вырезов и разрезов. Не рекомендуется ношение шорт, коротких юбок и футболок, топов.

4.3. Не допускается ношение одежды, указывающей на принадлежность к той или иной национальности и религии, за исключением официальных и культурно-массовых мероприятий.

4.4. Обувь предпочтительней закрытая, для женщины – на невысоком каблуке.

4.5. Украшений должно быть минимальное количество, они не должны быть яркими и бросающимися.

4.6. Прическа, макияж и маникюр должны производить впечатление аккуратного и ухоженного человека. Макияж и маникюр должен быть нейтральных тонов.

4.7. Недопустимо наличие у работников татуировок и пирсинга на открытых участках тела.

4.8. Парфюм не должен быть слишком резким, предпочтительны легкие запахи.

4.9. Выражение лица, мимика, жестикация должны быть доброжелательными и располагающими к себе.

5. Конфликт интересов

5.1. Работник использует имеющиеся в его распоряжении ресурсы Учреждения бережно, максимально эффективно и исключительно в рабочих целях.

5.2. Работник должен избегать ситуаций, при которых у него возникает конфликт интересов.

5.3. В случае возникновения конфликта интересов работник должен проинформировать об этом руководителя Учреждения.

5.4. Ситуацией, приводящей к конфликту интересов, может быть ситуация получения подарков в связи с исполнением им своих трудовых обязанностей.

5.5. Работникам не разрешается принимать от третьих лиц подарки:

- за совершение каких-либо действий (бездействия), связанных с выполнением трудовых функций;
- стоимостью свыше трех тыс. руб.;
- в виде денег или денежных эквивалентов;
- в отсутствие очевидного, общепринятого повода для подарка.

5.6. Использование работником активов и ресурсов Учреждения в личных целях может привести к конфликту интересов.

6. Ответственность за нарушение Положения

6.1. Соблюдение работником Положения является одним из критериев оценки его профессиональной деятельности.

6.2. Факты нарушения работником правил и принципов корпоративной культуры, предусмотренных Положением, рассматриваются на заседаниях органов управления, предусмотренных уставом Учреждения, и (или) комиссиях по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

6.3. Соблюдение Положения может учитываться при применении дисциплинарных взысканий в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, а также при поощрении работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

6.4. При наличии в действиях (бездействии) признаков аморального проступка работник может быть подвергнут мерам дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ

Пропонумеровано, прошнуровано и скреплено печатью
6/лист _____ листа (ов)

Заведующий МБДОУ
«Центр развития ребенка - детский сад №91» А.В. Рудская

