



ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 25  
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА КУРОРТНОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА "УМКА"

**ПРИНЯТО:**

Общим собранием работников  
ГБДОУ № 25 Курортного р-на  
Санкт-Петербурга «Умка»  
Протокол № 3 от «14» декабря 2020 г

**УТВЕРЖЕНО:**

Приказом по государственному бюджетному  
дошкольному образовательному учреждению  
детский сад №25 комбинированного вида Курортного  
района Санкт-Петербурга «Умка»

Заведующий В.И.Бабушкина  
№ 6-ОД от 11 января 2021 г.

**СТАНДАРТЫ И КОДЕКСЫ ПОВЕДЕНИЯ**

государственного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 25  
комбинированного вида Курортного района Санкт-Петербурга «Умка»

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Стандарты и кодексы поведения (антикоррупционные стандарты) государственного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 25 комбинированного вида Курортного района Санкт-Петербурга «Умка» (далее по тексту-ГБДОУ) устанавливают принципы и нормы поведения должностных лиц и других работников ГБДОУ, определяют правила взаимоотношений внутри ГБДОУ, а также при взаимодействии с родителями (законными представителями) воспитанников ГБДОУ, органами власти, юридическими и физическими лицами.

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

1.3. Положения стандартов и кодексов поведения разработаны с учетом миссии, философии и ценностей ГБДОУ.

1.4. Настоящие антикоррупционные стандарты разработаны на основании следующих нормативных актов:

- ч.4 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- ст.21 Трудового кодекса российской Федерации от 30.12. 2001 №231-ФЗ (ред. от 29.12.2012 г) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности и иных лиц их доходами», вступившим в силу 01.01.2013;
- ст.13.3 Федерального закона от 25.12.2008 №273 «О противодействии коррупции» «Меры по предупреждению коррупции в организациях» Министерства труда и социальной защиты РФ от 2019 года.

### **1.5. МИССИЯ ДОШКОЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.**

Миссия ГБДОУ заключается в объединении условий всех работников ГБДОУ и семьи:

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

### **1.6. К ЦЕННОСТЯМ ДЕТСКОГО САДА ОТНОСЯТСЯ:**

#### **Открытость, поддержка и сотрудничество**

ГБДОУ — это открытая система тесного взаимодействия всех членов коллектива, родителей, детей, основанная на творческом потенциале педагогов, мыслящих, стремящихся к преобразованию, улучшению образовательного процесса.

Педагоги в детском саду 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 ГБДОУ характерен постоянный поиск партнеров и выстраивание профессиональных взаимодейственных связей.

Коллектив ГБДОУ – это корпорация Грамотных – Бескорыстных – Добрых – Общительных – Умных.

## **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 внутренней свободы может решать противоречия окружающего мира;

Каждый участник образовательного процесса в нашем ГБДОУ рассматривается как уникальная, неповторимая, своеобразная личность со своими особенностями, возможностями и интересами, поэтому мы стремимся создавать условия для раскрытий потенциала индивидуальных особенностей каждой личности.

## **Преемственность**

Цели, задачи, содержание стиль взаимоотношения с ребенком согласуются между воспитателями и специалистами дошкольного учреждения.

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

В детском саду проявляются уважение к ветеранам педагогического труда.

## **Здоровье**

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 здоровьесберегающими технологиями, разработкой и реализацией новых программ и проектов.

## **Профессионализм и высокое качество образовательных услуг**

Педагогики нашего ГБДОУ 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 могут получить свое развитие и детализацию в стандартах служебного поведения, правилах внутреннего распорядка и других внутренних документах учреждения.

Действие антикоррупционных стандартов распространяются на всех должностных лиц и других работников учреждения.

Должностные лица и другие работники учреждения в своей служебной деятельности должны соблюдать высокие этические стандарты поведения, поддерживать высокие стандарты профессиональной деятельности, обязаны соблюдать правила деловой этики, установленные настоящим Стандартом и кодексом, иными внутренними документами учреждения, а также являющимися общепринятыми.

## **2. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СОТРУДНИКОВ В ДОШКОЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

Не принимать серьезных решений без широкого предварительного обсуждения. Мы несем ответственность за то, что говорим и делаем.

Сотрудники ГБДОУ – основа его репутации. Поэтому они должны осознавать, что любые неэтичные и антиобщественные действия, совершенные на рабочем месте или в свободное время, могут нести 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 год лучше, чем вчера.

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

## **2.1. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ РУКОВОДИТЕЛЯМИ И ПОДЧИНЕННЫМИ**

Руководство ГБДОУ поощряет интересные и умные идеи, предложения, учитывает мнения и настроения сотрудников при решении вопросов управления дошкольным учреждением.

Взаимоотношения руководителей с подчиненными строятся на принципах:

- открытости руководства по отношению к сотрудникам;
- представления руководителями равных возможностей всем своим подчиненным выполнения своих обязанностей;
- поддержки инициативности подчиненных;

Понимания специфики работы подчинённых и разделения ответственности за результаты их работы;

- непредвзятости и справедливой оценки результатов работы подчиненных

## **2.2. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ПОДЧИНЁННЫХ С РУКОВОДИТЕЛЯМИ 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, специфике и повышению положительного имиджа деятельности учреждения.

## **2.3. ВЗАИМООТНОШЕНИЕ С РОДИТЕЛЯМИ ВОСПИТАННИКОВ**

Во взаимоотношениях с родителями или законными представителями воспитанников 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, во избежание случайного представления 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 ДОШКОЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

Для поддержания и укрепления имиджа ГБДОУ 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 дошкольного 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;
- активное участие во всех мероприятиях района, города.

#### **3.2. Совершенствование системы поощрений через:**

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

#### **3.3. Сохранение и развитие традиций сотрудничества между дошкольным учреждением и другими учреждениями через:**

- профессиональными конкурсами между учреждениями;
- наставничество;
- проведение корпоративных праздников.

#### **3.4. Популяризация физической культуры и спорта среди работников учреждения:**

- совместные спортивные мероприятия с родителями, детьми и сотрудниками;
- участие в районных соревнованиях для детей и сотрудников;
- использование ресурсов детского сада (спортивный зал и его оборудование).

### **4. ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ СТИЛЯ ДОШКОЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

Стиль ГБДОУ формируется с учетом миссии, стратегических целей и задач в соответствии с основными принципами, правилами и нормами деловой этики.

Внешним элементом стиля является символика дошкольного учреждения, используемая для визуального восприятия окружающими учреждения:

- эмблема;
- деловой стиль в одежде, который предполагает аккуратность.

Сотрудник ГБДОУ всегда должен выглядеть аккуратно, быть одет в чистую, выглаженную, неизношенную одежду, аккуратно причесанный, не яркий макияж, ухоженный, 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 детском саду необходимо носить сменную обувь (не допускается домашняя, изношенная, потерявшая форму, грязная обувь, обувь не зафиксированная по ноге).

Помимо этого, важнейшим элементом стиля ГБДОУ является культура речи сотрудников.

#### **4.1. Требование 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 закладывается представления о структурных компонентах связного высказывания, формируются навыки использования различных способов внутритекстовой связи.

**Чистота** - отсутствие в речи элементов, чуждых литературному языку. Устранение нелитературной лексики – одна задача 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 на ребенка. Владение педагогом различными средствами и выразительности речи (интонация, темп речи, сила, высота голоса и др.) способствует не только формированию произвольности 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 формируются основы лексического запаса ребёнка, 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 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 детского сада строго запрещено принятие спиртных напитков.

В учреждении приветствуется здоровый образ жизни!

### **5. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ.**

- сотрудники должны избегать ситуаций, которые могут привести к конфликту личных интересов дошкольного 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.

### **5.1. 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, не повышения в должности, рассмотрения информации о нарушении на собрании трудового коллектива и принятия иных мер к нарушителю. Качество реализации Стандартов и кодексов поведения будет обсуждаться в рамках общего собрания коллектива.

### **5.2. Заключительные положения.**

Коллектив учреждения принимает настоящие Стандарты и кодексы поведения, вносит в него дополнения, а также определяет основные направления реализации. Текст настоящего кодекса размещается на сайте ГБДОУ и должен находиться на информационном стенде в виде отдельного издания.

Стандарты и кодексы поведения является приложением к правилам внутреннего распорядка Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 25 комбинированного вида Курортного района Санкт-Петербурга «Умка».