**Кодекс деловой этики ГБДОУ**

**1. Общие положения**

 ГБДОУ детский сад № 11 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга находится в одном из старейших районов исторического центра города. Для того чтобы иметь безупречную репутацию учреждению необходимы не только профессиональный рост сотрудников, но и постоянное строгое соблюдение норм и стандартов деловой этики. В Кодексе корпоративной этики ГБДОУ детского сада № 11 сформулированы и систематизированы нормы и принципы поведения, которым необходимо следовать всем сотрудникам учреждения.

 *Кодекс деловой этики устанавливает принципы и нормы поведения должностных лиц и других работников детского сада, определяет правила взаимоотношений внутри ДОУ, а также взаимоотношений с родителями, органами власти, юридическими и физическими лицами.*

**Основные цели работы образовательного учреждения**

заключается в объединении усилий ГБДОУ и семьи для создания условий, раскрывающих

индивидуальные способности ребенка; сохранения, укрепления и формирования его здоровья;

 для проявления творческого подхода со стороны педагогов, возможности продуктивной

деятельности: ребенок –педагог - родители; для успешного перехода ребенка в начальную

школу.

 **К ценностям детского сада относятся:**

Открытость, поддержка и сотрудничество.

 Педагоги в ГБДОУ 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 ГБДОУ характерен постоянный поиск партнеров и выстраивание профессиональных взаимовыгодных связей.

**Инновации**

 Педагоги стремятся постоянно совершенствовать уровень своей профессиональной подготовки, узнавать и осваивать новые, современные технологии.

**Индивидуализация**

 Каждый участник образовательного процесса ГБДОУ рассматривается как уникальная, неповторимая, своеобразная личность со своими особенностями, возможностями и интересами.

**Преемственность**

 Цели, задачи, содержание стиль взаимоотношения с ребенком согласуются между педагогами различных ступеней образования и между педагогами и специалистами ГБДОУ.

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

**Здоровье**

 Здоровье мы понимаем как гармонию физического, психического и эмоционального состояния человека. Мы стремимся, чтобы здоровый образ жизни стал стилем жизни каждого участника образовательного процесса. В работеГБ ДОУ используются здоровьесберегающие педагогические технологии, объединяющие в себе все направления деятельности учреждения образования по формированию, сохранению и укреплению здоровья воспитанников.

**Профессионализм и высокое качество образовательных услуг.**

Педагоги стремятся постоянно совершенствовать уровень своей профессиональной подготовки, узнавать и осваивать новые, современные технологии.

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 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.

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

**Взаимоотношения между руководителем и подчиненными.**

 **Взаимоотношения руководителя с подчиненными строятся на принципах:**

- открытости руководства по отношению к сотрудникам;

- предоставления руководителями равных возможностей всем 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.

**Взаимоотношения подчиненных 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 и специфике деятельности учреждения.

**Взаимоотношения с родителями воспитанников и иными посетителями учреждения**

 Во взаимоотношениях с родителями и иными посетителями сотрудники должны руководствоваться принципами:

-уважения,

- доброжелательности

- 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.

**3. Поддержание и укрепление имиджа учреждения**

 *Для поддержания и укрепления имиджа ДОУ учреждение осуществляет следующие основные мероприятия:*

-повышение престижа профессий работников учреждения:

 - конкурсы педагогического мастерства,

 - *совершенствование системы поощрений:*

 - объявление благодарности,

 - информация о сотрудниках в газете детского сада,

 - чествование сотрудников в коллективе,

 *сохранение и развитие традиций сотрудничества с другими учреждениями:*

- наставничество,

- популяризация здорового образа жизни среди работников учреждения;

 - совместные спортивные мероприятия с родителями, детьми, сотрудниками;

 - участие в районных соревнованиях для детей и сотрудников;

 - проведение корпоративных праздников.

 - привлечение специалистов из медицинских учреждений для консультаций и лекций.

 -использование ресурсов детского сада (спортивный зал и его оборудование).

**4. Формирование и развитие стиля учреждения**

*Деловой стиль в одежде предполагает:*

Аккуратность.

Сотрудник ГБДОУ всегда должен выглядеть аккуратно, быть одет в чистую, выглаженную одежду.

Адекватность.

Внешний вид должен соответствовать стилю образовательного учреждения.

Длина одежды должна быть комфортной, закрывающей обнаженные части тела (особенно декольте, живот и спину). Оптимальная длина юбки - до середины колена (+ - 10 см.).

 Независимо от времени года в детском саду необходимо носить сменную обувь (не допускается: сланцы, домашняя, массивная обувь, изношенная, потерявшая форму, грязная обувь, обувь не зафиксированная по ноге).

*Важнейшим элементом стиля учреждения является культура речи сотрудников.*

*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 так же 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 (кроме корпоративных праздников: «День воспитателя», «Новый год», «8 марта», «Юбилеи сотрудников» во вне рабочее время) и курение.

**5. Конфликт интересов**

 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. При невозможности разрешения конфликта интересов непосредственным руководителем, сотрудник вправе обратиться за помощью к вышестоящему руководителю.

*Порядок присоединения к Кодексу деловой этики.*

 Сотрудники учреждения, присоединившиеся к настоящему кодексу, принимают на себя добровольные обязательства применять изложенные в нем нормы и принципы деловой этики в своей повседневной практике, добиваться признания их частью деловой культуры организации.

*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 (премии), не повышения в должности, рассмотрения информации о нарушении на собрании трудового коллектива и принятия иных мер к нарушителю.

 *Качество реализации кодекса деловой этики будет обсуждаться в рамках общего собрания коллектива и отслеживаться через систему обратной связи* (*анкетирование).*

**6. Заключительные положения.**

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

 Текст настоящего Кодекса размещается на сайте учреждения и должен находиться во всех подразделениях учреждения в виде отдельного издания.

 **КОДЕКС ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ ПЕДАГОГА ГБДОУ:**

как оптимальная форма, отражающая принципы деятельности ГБ ДОУ.

/Эффективное управление невозможно без четко сформулированных норм и правил поведения каждого члена коллектива./

Основополагающие принципы деятельности педагогов дошкольного воспитания

- Осознание себя как педагога, друга, защитника детей. Анализ своих педагогических возможностей, стремление к профессиональному росту.

- Всемерная помощь ребенку, семье, социуму.

- Соблюдение корректности и конфиденциальности при определении способностей и личных качеств ребенка.

- Социализация системы дошкольного образования (предоставление возможности поощрять развитие детей и решать их проблемы, привлекая, обучая и обеспечивая контакты с детьми, воспитателями, руководством, методистами, желающим участвовать в процессе воспитания и образования, признания их способности к педагогической деятельности и полностью исключая возможность нанесения ущерба ребенку).

Основные детерминанты деятельности педагога

1. «Детство, детский мир – это мир особенный. Дети живут своими представлениями о добре и зле, чести и бесчестии, человеческом достоинстве, у них свои критерии красоты, у них даже свое изменение времени: в годы детства день кажется годом, а год - вечностью. Имея доступ в сказочный дворец, имя которому - Детство, я всегда считал необходимым стать в какой-то мере ребенком. Только при этом условии дети не будут смотреть на вас, как на человека, случайно проникшего за ворота их сказочного мира, как сторожа, которому безразлично, что делается внутри этого мира» (В. Л. Сухомлинский).

2. Деятельность педагога дошкольного детства основывается на постоянном изучении личности ребенка, его потребностей, чувств, характера, убеждений, уровня интеллекта, душевного комфорта, базируется на знании закономерностей (изучении и анализе изменений) психолого-педагогического развития ребенка.

3. Семья — определяющая социальная сфера в гармоничном воспитании и развитии ребенка.

4. Необходимо рассматривать детство в социокультурном контексте. Известный американский этнограф Маргарет Мид, изучая проблемы детства, определила три типа культур:

· культура, где дети учатся у своих предшественников,

· культура, где взрослые и дети учатся у сверстников, своих современников,

· культура, где взрослые учатся у детей.

Третью культуру М. Мид определила, как культуру будущего.

5. Функции дошкольного образования следует рассматривать комплексно, анализируя и формируя конструктивные связи как в микро, так и в макросоциальной структуре, способствуя созданию единой системы медицинского, образовательного, социального обеспечения потребностей личности (прохождение обязательного педагогического минимума всеми сотрудниками ДОУ).

6. Дошкольное образование, организованное должным образом, отвечающее современным требованиям психологии, педагогики и медицины, следует рассматривать как основную формирующую ступень для дальнейшего образования и воспитания.

7. Каждый ребенок уникален. Он индивидуален во всем: в своих желаниях, мотивах, которые определяют его поведение, в том, как относится к родителям, воспитателям, сверстникам.

8. Основная задача педагога — предоставить каждому ребенку оптимальные условия для реализации его способностей с учетом индивидуальных особенностей.

9. Основная доминанта в политике дошкольного воспитания — первый принцип Декларации прав ребенка: «Ребенку должны принадлежать все указанные в настоящей Декларации права Эти права должны признаваться за всеми детьми без всяких исключений и без различия или дискриминации по признаку расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного положения, рождении или иного обстоятельства, касающегося самого ребенка или его семьи».

Каждый (из четырех) раздел кодекса отражает взаимодействие всех, участвующих в процессе дошкольного воспитания.

Раздел №1

Социально – педагогические подходы в системе взаимоотношений «педагог – ребенок»

«…Самое великое, самое важное и самое полезное во всем воспитании правило? Не выигрывать нужно время, нужно тратить его. Природа хочет, чтобы дети были детьми, прежде чем быть взрослыми. Если мы хотим нарушить этот порядок, мы произведем скороспелые плоды, которые не будут иметь ни зрелости, ни вкуса и не замедлят испортиться: у нас получатся юные доктора и старые дети. У детей своя собственная манера видеть, думать и чувствовать и нет ничего безрассуднее, как желать заменить ее нашей... Любите детство, поощряйте его игры, его забавы, его милый инстинкт. Кто из вас не сожалел иногда об этом возрасте, когда на губах вечно смех, а на душе всегда мир? Дайте детству созреть в детях» (Ж.-Ж. Руссо).

 Каждый педагог ГБДОУ должен осознанно, ответственно и уважительно относиться к этому уникальному периоду. Всемерно помогать детям реализовать способности, пробуждать благородные чувства и переживания, формировать позитивные связи между сверстниками, между родителями и детьми, обеспечивать поддержку нуждающимся в ней детям и семьям.

Основные педагогические позиции

1. Основополагающими функциями считать функции сопричастности, гуманизма, высокого профессионализма педагога ГБДОУ на каждом возрастном этапе.

2. Ориентироваться в новых методах воспитания, образования, уметь применять их на практике.

3. Постоянно анализировать и учитывать изменения в образовательно-воспитательных программах, расширять поле профессиональной деятельности.

4. Анализировать, изучать и учитывать особенности каждого ребенка, предоставляя разнообразные условия для развития и реализации способностей.

5. Уметь диагностировать проблемы в развитии детей и предоставлять возможности коррекции.

6. Создавать оптимальные условия для всестороннего развития ребенка: интеллектуального, эмоционального, физического, социального.

7. Предоставлять возможность детям со специальными потребностями обучаться, воспитываться и развиваться по индивидуальным программам (обеспечивая квалифицированную поддержку).

Принципы деятельности

1. Проявлять гуманизм, обеспечивать сохранность всех сфер жизнедеятельности ребенка. На каждом возрастном этапе оказывать всемерное уважение к личности, ограждать от некорректного поведения, физического и психологического давления, нанесения ущерба безопасности и здоровью ребенка, вызванного неадекватностью поведения.

2. Пресекать любые попытки в педагогической практике, связанные с формированием лидерских и аутсайдерских групп, с использованием давления на личность (социального, психологического, физического).

3. Обеспечивать и контролировать участие всех сотрудников ГБДОУ в педагогическом процессе.

4. Максимально заинтересовывать родителей в участии в образовательной и воспитательной деятельности ГБДОУ.

5. Содействовать семье в защите прав ребенка.

Раздел № 2

Социально-этические подходы в системе взаимоотношений

«педагог - родитель»

«…Дети должны стать людьми с ясным разумом, благородным сердцем, золотыми руками и возвышенными чувствами. Ребенок — зеркало семьи, как в капле воды отражается солнце, так и в детях отражается нравственная чистота отца и матери. Задача школы и родителей дать каждому ребенку счастье. Счастье многогранно... Только вместе с родителями, общими усилиями, учителя могут дать детям большое человеческое счастье», — это высказывание В. А. Сухомлинского в полной мере подтверждает определяющую роль семьи и успех совместной деятельности родителей и педагогов.

Осознанные педагогические позиции

1. Устанавливать позитивные контакты с семьей.

2. Организовать клуб-лекторий для родителей с целью повышения педагогической компетентности.

3. Соблюдать конфиденциальность и такт при обсуждении личности ребенка.

4. Знакомить родителей с письменными материалами о их детях.

5. Обсуждать совместные действия с целью оптимизации процесса образования и воспитания.

Принципы деятельности

1. Тщательное осмысление и обсуждение участия родителей в работе ГБДОУ с целью исключения давления, некорректного обращения, наносящего вред непрофессионализма.

2. Предоставлять право родителям на выбор ГБ ДОУ и участие в его деятельности.

3. Предлагать родителям участвовать в различных образовательных программах, обсуждая, корректируя и дополняя их.

4. Сообщать родителям о возможных травмирующих ситуациях, проблемах в развитии ребенка. Немедленно информировать родителей о несчастных случаях.

5. Всегда сообщать родителям о любого вида диагностике, проводить которую следует только с их согласия.

6. Получив полную информацию о членах семьи, ограждать ребенка от лиц, которые могут нанести ущерб личности.

7. Не использовать взаимодействие с семьей, с целью улучшения положения (материального) педагога.

8. Не вторгаться в частную жизнь семьи. Только в случае угрозы здоровью (физическому или психическому) информировать соответствующие органы с целью своевременного оказания помощи.

9. Знакомиться с объективным положением ребенка в семье, знать социальный статус семьи и материальное положение.

Раздел № 3

Социально-этические подходы в системе взаимоотношений «педагог - педагог»

Взаимоотношения с коллегами основываются на признании профессионализма, интересе и совместной деятельности для достижения лучших результатов, корректном общении, уважении чужой точки зрения. Для благоприятного климата в коллективе необходимо обеспечивать педагогам условия для профессионального роста, удовлетворять потребности, вырабатывать совместные решения.

Основные педагогические позиции

1. Анализировать и формировать позитивные отношения между всеми сотрудниками ГБ ДОУ.

2. Организовывать «круглые столы» с целью обмена новыми технологиями, методами, программами для внедрения в работу ГБ ДОУ, анализа достижений и ошибок.

3. Поощрять новые, оригинальные разработки коллег.

Принципы деятельности

1. Предоставление выбора ГБДОУ и обеспечение конкурентоспособности как учреждения, так и педагогов. Предоставление полной информации о специфике учреждения, образовательных и воспитательных программах, особенностях ГБДОУ.

2. Индивидуальный подход к аттестации педагогов, оценка профессиональной компетентности независимой аттестационной службой.

3. Анализ, планирование, учет индивидуальных особенностей, координирование взаимоотношений в системе «педагог—педагог».

Взаимоотношения с администрацией

Основные педагогические позиции

1. Формировать и поддерживать корректный, дружеский стиль взаимоотношений.

2. Предоставлять возможность обсуждать и реализовывать новые образовательные и воспитательные программы.

3. Всемерно повышать престиж, уровень информированности о ГБ ДОУ.

4. Предоставлять возможность педагогу реализовать творческий потенциал на всех этапах педагогической практики.

Принципы деятельности

1. Разрабатывать проекты, новые направления педагогической деятельности с учетом индивидуального мнения каждого педагога.

2. В случае диагностики и выявления проблем в развитии ребенка сохранять конфиденциальность, предлагать способы коррекции.

3. Представляя ГБДОУ на любом уровне соблюдать корректность, такт, порядочность.

4. Анализировать вероятность конфликта, снижать риск его возникновения.

Взаимоотношения с персоналом

1. Формировать педагогическую культуру, бережное отношение к труду друг друга у всех сотрудников ГБДОУ.

2. Создавать благоприятный психологический климат в коллективе, интересуясь и помогая решать проблемы сотрудников.

3. Гарантировать адекватные условия труда и соответствующую оплату согласно должностной инструкции.

Принципы деятельности

1. Признавать, уважать, поддерживать профессиональную деятельность всех сотрудников ГБДОУ.

2. Обеспечивать условия для наиболее эффективной, компетентной работы сотрудников, своевременно поощряя успехи и достижения, анализируя и исправляя недоработки, обозначать способы оптимизации деятельности.

3. Знакомить всех сотрудников с изменениями в деятельности ГБДОУ, с нормативно-правовыми основаниями деятельности дошкольного учреждения.

В рекомендациях, анализе, планировании деятельности основываться на интересах детей и наиболее эффективной реализации образовательных и воспитательных программ.

Раздел № 4

Социально-этические подходы в системе взаимоотношений «педагог - социум»

В настоящее время существует множество программ обучения, развития, воспитания. Созданы уникальные авторские методики, из которых педагоги ГБДОУ выбирают (или разрабатывают сами) наиболее соответствующие специфике конкретного дошкольного образовательного учреждения. Эти программы успешно реализуются только в плодотворном сотрудничестве с общественностью и другими организациями.

Охрану здоровья и защиту прав детей гарантирует и обеспечивает система семья—общество, а педагог, обладая профессиональными знаниями и компетентностью, подтверждает обязательство служить целям сохранения психического и физического здоровья ребенка и защиты его прав.

Основные педагогические позиции

1. Обеспечивать и знакомить социум с новыми программами обучения, воспитания и развития детей, выбирая программы, отличающиеся высоким качеством, нестандартными решениями, удовлетворяющие интеллектуальным, эмоциональным, физиологическим, социальным потребностям ребенка.

2. Обеспечивать исследование, анализ и создание условий для образования и развития ребенка, придавая периоду детства особое значение.

3. Организовывать и оказывать, используя разные методы, привлекая больший круг заинтересованных людей, социальную поддержку детям, сотрудникам, семьям.

4. Налаживать конструктивное сотрудничество с социальными, психолого-педагогическими, медицинскими, образовательными службами, творческими организациями.

5. Обеспечить информированность, возможности дискуссий и изменений в основных положениях данного кодекса.

Принципы деятельности

1. На всех этапах развития педагогической деятельности знакомить общественность с новыми программами, достижениями педагогов и воспитанников. Расширять систему образовательных и воспитательных услуг, оказываемых ГБДОУ, с учетом возрастных особенностей детей.

2. Анализируя и оценивая педагогическую деятельность, не допускать к таковой некомпетентных, профессионально не пригодных лиц. Информировать общественность о профессиональном уровне педагогов, образовании, стаже, методах реализации программ.

3. Убедить (обязать) всех сотрудников ГБДОУ перед приемом на работу пройти педагогический минимум. Осуществлять контроль.

4. Осуществлять тщательный отбор всех сотрудников ГБДОУ, предлагая различные методы педагогической диагностики, формируя сплоченный коллектив, обеспечивающий полную реализацию образовательных и воспитательных программ.

5. Не допускать некорректного поведения, не этичных действий коллег.

6. Всех сотрудников знакомить с нормативно-правовыми основаниями защиты прав детей.

7. В каждом случае нарушения законов или прав защиты детей немедленно сообщать об этом ответственному за реализацию воспитательной и образовательной программ ГБДОУ.

**КОДЕКС ПЕДАГОГА ГБДОУ:**

1. Входи в группу детей с улыбкой.

2. Сначала научи своих воспитанников, потом спрашивай.

3. Никогда не обманывай детей, крепко держись данного детям слова.

4. Никогда не оскорбляй ребёнка, защити его от всех видов самоуправства.

5. Как бы ни было трудно, будь сдержанным и терпеливым.

6. Будь ребёнку примером в поведении, труде, одежде, отношении к другим людям.

7. В любой ситуации попробуй поставить себя на место ребёнка.

8. Помни, что по-настоящему понять ребёнка ты сможешь, если полюбишь его.

9. Учись у своих коллег, родителей, детей.

10. Никогда не жалуйся на своих воспитанников родителям, коллегам, помни, что хороший педагог бывает недовольным только самим собой.

 11. Когда ты не прав в какой-либо ситуации, попроси у ребёнка прощения, это не принизит твой авторитет.

12. Живи интересами детей и их надеждами.

13. Будь великодушным к тому, кто случайно оступился.

14. Научись видеть зону ближайшего развития ребёнка и оптимизировать его будущее.

15. Никогда не говори при ребёнке о его ограниченных возможностях.

16. Родителям сообщай хорошие вести об успехах и достижениях ребёнка.