

ПРИНЯТО:
с учетом мнения
общего собрания трудового коллектива
МДОУ «Центр развития ребенка-
детский сад №25 «Василёк»
«01» 02 2023 г.
Протокол № 1 _____

УТВЕРЖДЕНО:
Приказом МДОУ «Центр развития
ребенка-детский сад №25 «Василёк»
02.02. 2023 №116/25-26-32

**Кодекс этики и служебного (антикоррупционного) поведения
работников в Муниципальном дошкольном образовательном
учреждении «Центр развития ребёнка-детский сад
№ 25 «Василёк»**

Статья 1. Предмет и сфера действия Кодекса

1. Данный кодекс – документ, разработан с целью создания профессиональной культуры в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребёнка – детский сад № 25 «Василёк» (далее – образовательное учреждение), улучшении имиджа, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри образовательного учреждения, совершенствование управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.
2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которым надлежит руководствоваться работникам образовательного учреждения.
Кодекс – это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, следуя которым укрепляется высокая репутация образовательного учреждения, поддерживается его авторитет и традиции.
3. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности воспитанников, воспитателей и работников образовательного учреждения, которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование детского сада.
4. Образовательное учреждение обязано создать необходимые условия для полной реализации положений Кодекса.
Гражданин, поступающий на работу в образовательное учреждение (в дальнейшем работник), знакомится с положением Кодекса и соблюдает их в процессе своей деятельности.
5. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе, как отдельных педагогов, так и иных служб (Совета педагогов и администрации) образовательного учреждения; изменения и дополнения утверждаются руководителем.
6. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников учебно-воспитательного процесса (детей, родителей, работников). Содержание Кодекса доводится до сведения педагогов на педсовете, совещании при заведующем, родителей - на родительских собраниях. Вновь прибывшие обязательно знакомятся с данным документом, который находится в доступном месте.
7. Нормами Кодекса руководствуются все работники образовательного учреждения без исключения.
8. Данный Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:
 - регулируют отношения между всеми участниками педагогического процесса, а также работниками образовательного учреждения и общественностью;
 - защищают их человеческую ценность и достоинство;

- поддерживают качество профессиональной деятельности работников образовательного учреждения и честь их профессии;
- создают культуру образовательного учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости;
- оказывают противодействие коррупции: по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции).

Статья 2. Цель Кодекса

1. Цель Кодекса – установление этических норм и правил служебного поведения работника для достойного выполнения им своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работника образовательного учреждения. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками образовательного учреждения своих должностных обязанностей.

2. Кодекс:

а) служит основой для формирования должностной морали в сфере образования, уважительного отношения к педагогической и воспитательной работе в общественном сознании;

б) выступает как институт общественного сознания и нравственности работников образовательного учреждения, их самоконтроля. Кодекс способствует тому, чтобы работник образовательного учреждения сам управлял своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в образовательном учреждении благоприятной и безопасной обстановке.

3. Знание и соблюдение работниками положения Кодекса является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятельности и служебного поведения, высокого сознания общественного долга, нетерпимости к нарушениям общественных интересов, забота каждого о сохранении и умножении общественного достояния.

Статья 3. Основные принципы служебного поведения работников образовательного учреждения

1. Источники и принципы этики, нормы этики устанавливаются на основании норм культуры, традиции, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации, а также на основании Положений прав человека и прав ребёнка.

2. Основу норм Кодекса составляют следующие основные принципы: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

3. Основные принципы служебного поведения работников представляют основы поведения, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных и функциональных обязанностей.

4. Работники, осознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы образовательного учреждения;

б) исходить из того, что признание, соблюдение прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности работников образовательного учреждения;

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, представленных работнику образовательного учреждения;

г) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

- д) уведомлять заведующего образовательным учреждением, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к работнику образовательного учреждения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- е) соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на их профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;
- ж) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;
- з) проявлять корректность и внимательность в обращении со всеми участниками образовательного процесса, гражданами и должностными лицами;
- и) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- к) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету образовательного учреждения;
- л) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов;
- м) соблюдать установленные в образовательном учреждении правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;
- н) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе образовательного учреждения, а также оказывать содействия в получении достоверной информации в установленном порядке.

Статья 4. Соблюдение законности

1. Работник образовательного учреждения обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные акты образовательного учреждения.
2. Работник в своей деятельности не должен допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.
3. Работник обязан противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.
4. Ключевым элементом для обеспечения исполнения этических норм является возможность выявления и реагирования на факты этических нарушений.

Статья 5. Требования к антикоррупционному поведению работников образовательного учреждения

1. Работник при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов.
2. Работнику запрещается получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения).
3. Работники должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями (законными представителями) воспитанников; не имеют права побуждать родительские комитеты (и отдельных родителей или лиц их заменяющих) организовывать для работников угощения, поздравления и дарение подарков.

4. Отношения работников и родителей (законных представителей) не должны оказывать влияния на оценку личности и достижения детей.
5. На отношения работников с воспитанниками и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями (законными представителями) или опекунами (или лицами их заменяющими) детскому саду.

Статья 6. Обращение со служебной информацией

1. Работник образовательного учреждения может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в государственном органе норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.
2. Работник обязан принимать соответствующие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением должностных обязанностей.
3. Работник имеет право пользоваться различными источниками информации.
4. При отборе и передаче информации работник соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменений ее авторства недопустимо.
5. Работник имеет право открыто (в письменной или устной форме) высказывать свое мнение о 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.
6. Педагог не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.
(Перечень сведений конфиденциального характера, утвержденный Указом Президента РФ от 6 марта 1997 г. № 188 с изменениями и дополнениями от 23 сентября 2005г.)

Статья 7. Этика поведения работников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам образовательного учреждения

1. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.
2. Работники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призваны:
 - а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;
 - б) принимать меры по предупреждению коррупции;
 - в) не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.
3. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему не допускали коррупционно - опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.
4. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных работников нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.
5. Если работник 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.

6. Работник не может представлять свое учреждение в судебном споре с другим учреждением, предприятием или физическими лицами в том числе, если с партнерами по данному делу его связывают какие-либо частные инбстересы или счета, и он может быть заинтересован в том или ином исходе дела. О своей заинтересованности он должен сообщить лицам, рассматривающим данное дело.

Статья 8. Служебное общение

1. В общении работникам образовательного учреждения необходимо руководствоваться конституционными положениями, что человек, его права и свобода являются высшей ценностью и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

2. В общении с участниками образовательного процесса, гражданами и коллегами со стороны работника образовательного учреждения недопустимы:

- любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- пренебрежительный тон, грубость, заносчивость, некорректность замечаний, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение.

3. Взаимоотношения между работниками основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения.

4. Работники образовательного учреждения должны способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом, должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с детьми, родителями (законными представителями), общественностью и коллегами.

5. Работник как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежение) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

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

7. Вполне допустимо и даже приветствуются положительные отзывы, комментарии и реклама работников об образовательном учреждении за его пределами, а именно выступая на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, которые педагог вправе проводить, участвовать за пределами образовательного учреждения.

8. Внешний вид работника образовательного учреждения при исполнении им должностных обязанностей должен соответствовать уважительному отношению граждан к образовательным учреждениям. Соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличает официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

9. На рабочем месте запрещено заниматься посторонними делами, не связанными со служебными вопросами. На всей территории образовательного учреждения строго запрещено курение, принятие спиртных напитков.

10. Взаимоотношения с администрацией образовательного учреждения:

- а) взаимоотношения в образовательном учреждении базируются на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. В образовательном учреждении соблюдается культура общения, выражающая во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет заведующий образовательного учреждения.
- б) администрация образовательного учреждения терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык.
- в) администрация образовательного учреждения не может дискриминировать, игнорировать или преследовать работников за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации образовательного учреждения с каждым из работников основываются на принципе равноправия.
- г) администрация образовательного учреждения не может требовать или собирать информацию о личной жизни работника, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.
- д) работники имеют право получать от администрации образовательного учреждения информацию, имеющую значение для работы образовательного учреждения. Администрация образовательного учреждения не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, которая может повлиять на карьеру педагога и на качество его труда. Важные для педагогического сообщества решения принимаются в образовательном учреждении на основе принципов открытости и общего участия.
- е) работники образовательного учреждения уважительно относятся к администрации образовательного учреждения, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией образовательного учреждения пытаются его разрешить с соблюдением этических норм.

Статья 9. Ответственность за нарушения Кодекса

1. Нарушение работниками образовательного учреждения положений Кодекса подлежит моральному осуждению на заседании соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов, на общем собрании трудового коллектива, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику мер юридической ответственности.
2. Соблюдение работниками положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.
3. Нарушение правил и норм деловой этики, содержащихся в настоящем Кодексе, иных внутренних документах образовательного учреждения или являющихся общепринятыми, может явиться основанием для неприменения меры стимулирующего характера, рассмотрения информации о нарушении на собрании трудового коллектива и принятия мер к нарушителю.